



Ana Margarida
Miguel de Oliveira

A perceção das trabalhadoras da indústria aeronáutica sobre o tema da conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

Relatório de Dissertação de investigação do Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos.

ORIENTADOR

Professora Doutora Maria Amélia Marques

Setúbal, Outubro de 2019

Ana Margarida
Miguel de Oliveira

A perceção das trabalhadoras da indústria aeronáutica sobre o tema da conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

JÚRI

Presidente: Professora Doutora Anabela Correia,
Instituto Politécnico de setúbal

Orientador: Professora Doutora Maria Amélia
Marques, Instituto Politécnico de setúbal

Arguente: Professor Doutor António José Almeida,
Instituto Politécnico de setúbal

Setúbal, Outubro de 2019

Ao meu namorado,
à minha mãe, irmã e sobrinhas.

Agradecimentos

A realização deste estudo não teria sido possível de todo se não tivesse tido a colaboração e a motivação por algumas pessoas que foram cruciais em todo o processo e às quais gostaria, neste momento, de expressar os meus agradecimentos.

Em primeiro lugar, gostaria de endereçar um agradecimento muito especial à minha orientadora, Professora Doutora Maria Amélia Marques, pelo seu acompanhamento, disponibilidade e amizade. A sua sabedoria, os seus conhecimentos e a sua experiência muito significativa contribuíram para o meu desenvolvimento e enriquecimento deste estudo, sendo os seus conselhos, sugestões e críticas consideradas por mim uma mais valia para o meu crescimento e resiliência. A si, um muito obrigada!

Agradeço igualmente às minhas cinco entrevistadas que com muito esforço, disponibilizaram o seu tempo para a realização das entrevistas, e por me esclarecerem e elucidaram por questões que iriam surgindo ao longo do trabalho. Sem vocês nada disto seria possível! Obrigada de coração!

Um obrigada muito especial às minhas colegas de trabalho, Milena, Célia e Márcia, obrigada a vós pela paciência que tiveram comigo, pela vossa motivação e força que me deram para continuar e nunca desistir.

Por fim, mas nunca por último, quero agradecer, com os meus sentimentos mais sinceros e profundos ao meu namorado, à minha mãe, à minha irmã e sobrinhas que sempre me apoiaram, que me levantaram quando estava em baixo, que me mostravam o caminho certo, e que sempre compreenderam os meus desabafos. Foi graças a vocês que consegui seguir em frente, não foi uma batalha fácil, mas lutamos juntos! Vocês são parte de mim! São a minha história, não tenho palavras mais gratificantes para descrever o meu sentimento de agradecimento. É a vós que vos dedico com muito amor e carinho todo este trabalho. Obrigada!

Resumo

Existem assimetrias e desequilíbrios entre mulheres e homens nas empresas, motivadas por dificuldades de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, que podem ser ultrapassadas por práticas de gestão de recursos humanos conciliadoras que criam benefícios para os trabalhadores e para as empresas. Com a presente investigação pretende-se perceber a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional, numa ótica de percepção das trabalhadoras da indústria aeronáutica.

Para a elaboração do presente estudo segue-se uma abordagem qualitativa, na qual recai a realização de cinco entrevistas a trabalhadoras do ramo aeronáutico, sendo elas todas mães de filhos menores, sobre diversos pontos, dos quais a caracterização sociodemográfica, a caracterização do emprego, a caracterização da vida pessoal e familiar e as práticas de conciliação que estas percebem como sendo ideais para a sua vida quotidiana, no mundo empresarial.

A análise da percepção das entrevistadas sobre o tema da conciliação, evidencia que na empresa onde laboram apenas têm práticas aplicadas à luz do abrigo da legislação laboral em matéria de parentalidade e maternidade, e em matéria de conciliação. Evidencia-se também as práticas que consideram mais importantes, e que facilitariam as suas vidas em termos de conciliação.

Palavras chave: Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional; igualdade de género; práticas de conciliação.

Abstract

There are several asymmetrical irregularities between man and women throughout the industry, they can all be traced back to the difficulty that exist on balancing their personal life, family, work, but all of them can be exceeded and sometimes even surpassed through well placed H.R management practices that will not only benefit the worker but also the company itself.

With this current investigation, we strive to see the impact and conciliation of the working men's personal, family, and professional life in the aeronautics industry.

To achieve this, we went with the qualitative approach, in which we carried out five interviews to workers in the industry, all of them being mothers of small children, about different variables, such as several points of view, like, sociodemographic characterization, job characterization, personal and family life characterization and the balance that these ideas pose in their day-to-day life amidst this business world of ours.

The analysis of perception of the interviewed in regards to the theme of conciliation, shows that in the company and industry that they work, they only have practices that are mandatory by law in regards to motherhood, fatherhood and work balance. It also shows the practices that to them are most important, and that facilitate their lives in terms of conciliation.

Key-Words: Personal life conciliation, family life, professional life, gender equality, conciliation practices.

Índice

Introdução	1
1. Enquadramento teórico	4
1.1 A igualdade de género e a conciliação.....	4
1.2 O percurso da Igualdade de género.....	6
1.3 Políticas facilitadoras da conciliação das diferentes esferas pessoal, familiar e profissional.....	11
1.4 Políticas Públicas	19
2. Objetos de estudo e enquadramento metodológico.....	21
2.1 Pergunta de partida e objetivos de estudo.....	21
2.2 Opções metodológicas	23
2.3. Escolha do objeto de estudo	24
2.4 Caracterização da Estrutura de Recursos Humanos da Empresa.....	25
2.5 Técnica de recolha de dados	29
3. Análise dos Resultados Empíricos	31
3.1 Caracterização sociodemográfica	32
3.2 Caracterização da vida profissional	33
3.3 Caracterização da vida pessoal e familiar.....	36
3.4 Caracterização da perceção das trabalhadoras em matéria de conciliação 41	
Conclusão.....	46
Bibliografia.....	50
Apêndice	54

Índice de Figuras

Tabela 1: Distribuição de trabalhadores por sexo	25
Tabela 2: Distribuição percentual de trabalhadores por escalões etários e por sexo	26
Tabela 3: Distribuição percentual de trabalhadores por antiguidade na empresa e por sexo	26
Tabela 4: Distribuição percentual de trabalhadores por habilitações literárias e por sexo	27
Gráfico 1: Distribuição de trabalhadores por carreiras profissionais	27
Tabela 5: Distribuição percentual de trabalhadores por horários de trabalho ...	28
Tabela 6: Caracterização sociodemográfica	32

Introdução

As constantes transformações socioeconómicas que têm ocorrido nas últimas décadas têm impacto no que concerne à composição socioprofissional da população portuguesa, com ênfase na crescente participação das mulheres no mercado de trabalho e as novas formas de organização da vida familiar. Em relação à economia, as empresas deparam-se com novos desafios a vários níveis, nomeadamente, concorrenciais, rápido desenvolvimento tecnológico, novas formas de organização do trabalho, e novos instrumentos de trabalho. Estes desafios requerem um maior esforço por parte das entidades, uma maior competitividade em termos de eficiência organizacional e de recursos humanos qualificados e diversificados dentro de uma panóplia de competências. A compreensão da função recursos humanos, também tem sofrido alterações ao longo do tempo e a partir dos anos 80 enfrentou sinergias entre os sistemas sociais e económicos, dando mais importância ao desempenho ao envolvimento organizacional e ao seu bem-estar dos seus trabalhadores.

As mudanças socioeconómicas e organizacionais, acima mencionadas, foram acompanhadas da entrada da mulher no mercado de trabalho de forma massiva e continuada, gerando algumas alterações quer ao nível organizacional quer social, que se traduziram em alguns desequilíbrios entre homens e mulheres (Torres, 2005). O sexo feminino continua a ser sobrecarregado e a ocupar muito do seu tempo disponível na realização de tarefas domésticas, o que disputa um conflito entre o trabalho e família, sobretudo quando existem crianças no seio familiar, em comparação com os homens (Crompton e Lyonette, 2006).

Para os trabalhadores, em particular as trabalhadoras, a existência de responsabilidades das esferas profissional e familiar é geradora de conflitos. Tal acontece quando existem pressões destes dois domínios que são sentidas como incompatíveis, com efeitos negativos para os próprios e consequentemente para as organizações. Embora todos os envolvidos sejam atingidos, independentemente do sexo, à luz dos papéis sociais dos homens e das mulheres estes conflitos parecem atingir principalmente as mulheres.

A consciência destas novas dinâmicas sociais, organizacionais e individuais, que afetam de forma diferenciada os dois sexos e direta e indiretamente o bem-estar individual e o desempenho organizacional, tendo vindo a enfatizar, quer na agenda política quer na

academia e nas organizações, a importância da conciliação das diferentes esferas de vida: pessoal, familiar e profissional. Sendo a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional é definida como a base da igualdade de género e da gestão da diversidade, considera-se crucial abordar o tema da conciliação não só porque as empresas são constituídas por homens e por mulheres, mas porque torna-se necessário pensar na responsabilidade da gestão de recursos humanos em adaptar as suas políticas e práticas no âmbito social à realidade de todos os trabalhadores, procurando responder às diferentes necessidades de uns e de outros em conveniência da geração de benefícios e o sucesso para as empresas (Guerreiro e Pereira, 2006).

Com a presente investigação pretende-se estudar a perceção das trabalhadoras de uma empresa do ramo aeronáutico, relativamente às questões da conciliação da vida pessoal e familiar com o trabalho ou profissional. Trata-se de um setor ainda pouco estudado em Portugal, no âmbito do campo disciplinar da gestão de recursos humanos, e a escolha do objeto de estudo prende-se com o facto de as mulheres terem tendencialmente mais debilidades em conseguir conciliar as diferentes esferas de vida, uma vez que continua a recair sobre elas um peso maior do trabalho doméstico e das responsabilidades parentais, como nos indica o estudo de Perista, Cardoso, Brázia, Abrantes, Perista e Quintal (2016).

A pergunta de partida que deu início ao presente estudo é a seguinte: “Como é que as mulheres que trabalham conciliam a sua vida pessoal, familiar e profissional?”.

O objetivo geral desta dissertação é a análise às diferentes formas de como as mulheres trabalhadoras conciliam a vida pessoal e familiar com a vida profissional. Para tal, foram definidos os objetivos específicos que irão ao encontro do caminho para concretizar o objetivo geral definido anteriormente, sendo eles: (1) Caracterização sociodemográfica das entrevistadas, (2) Perceção das trabalhadoras sobre o seu emprego, (3) Caracterizar as atividades desenvolvidas da vida pessoal, (4) Caracterizar as atividades desenvolvidas da vida familiar, (5) Práticas e políticas percecionadas pelas trabalhadoras como cruciais para a conciliação.

Do ponto de vista metodológico, segue-se uma abordagem qualitativa, onde se analisam alguns documentos referentes a recursos humanos, mais especificamente dados da empresa onde se podem comparar questões de género. Foi feita uma pesquisa intensa de estudos empíricos da temática, pelo que se assume uma metodologia de investigação

sob a forma de um estudo de caso, privilegiando a recolha de dados, através de entrevistas semiestruturadas a cinco trabalhadoras da indústria aeronáutica, com filhos em idades menores.

A investigação está estruturada em três partes: a primeira refere o enquadramento teórico sobre o estado de arte, no qual se abordam as transformações ocorridas na sociedade, os conceitos e abordagens da conciliação, a importância da conciliação no que respeita à igualdade de género e as boas práticas que as empresas podem adotar em matéria de conciliação. Neste capítulo também se aborda algumas políticas públicas que as empresas são, obrigadas a cumprir, por lei, em termos de parentalidade e maternidade; na segunda parte, descreve-se o enquadramento metodológico desta investigação, apresentando os objetivos do estudo, a pergunta de partida e justificando sempre as opções tomadas na envoltura. Procede-se à exposição dos critérios de escolha da amostra e caracterizam-se as técnicas e instrumentos de recolha de dados, assim como as técnicas de análise utilizadas; por fim, na terceira parte faz-se a caracterização sociodemográfica das entrevistadas em estudo e analisam-se os resultados obtidos para se conseguir tirar algumas conclusões, discutindo sempre os resultados com referencial teórico.

Para finalizar, apresentam-se as principais conclusões do estudo, mencionam-se algumas limitações e sugestões para uma futura investigação na área.

1. Enquadramento teórico

Neste primeiro ponto apresenta-se o enquadramento teórico sobre alguns conceitos da conciliação da vida pessoal, familiar e profissional. Inicia-se o tema da igualdade de género e da conciliação, onde se abordam alguns conceitos fundamentais para a interpretação do tema; num segundo tópico, está assente o percurso da igualdade de género entre homens e mulheres, onde são referenciados diferentes estudos, autores e conclusões diversas. Num terceiro tópico fala-se nas diferenciadas políticas e práticas que as empresas podem adotar em temática da conciliação. Numa quarta parte, enuncia-se algumas leis e artigos explanados no código do trabalho e na constituição da República Portuguesa ao abrigo da proteção de políticas de parentalidade.

1.1 A igualdade de género e a conciliação

Antes de se iniciar a desenvoltura da problemática da conciliação é necessário compreender-se alguns conceitos, dos quais sexo e género, que, segundo a CITE (2009), sexo está relacionado com a totalidade das características biológicas dos indivíduos, e, através deste, consegue-se diferenciar as mulheres dos homens. O género está relacionado com as ideias que são pré-concebidas da sociedade no tocante aos papéis sociais dos homens e das mulheres.

Segundo Vieira (2006, *cit in* Oliveira, Villa-Boas 2009), o género é uma das primeiras categorias a descrever um indivíduo e que influencia desde logo a vida social do mesmo. De acordo com Connell (1987, *cit in* Oliveira *et al*, 2009) as questões relacionadas com o género são objeto de grande importância para a sociologia, pois estão ligadas às desigualdades de género, definidas como diferenças de estatuto, prestígio, poder, e inserção de variados grupos sociais.

As pessoas são “(...) sujeitos psicológicos, atores sociais e entidades morais. Não se guiam apenas por motivos económicos também desejam satisfazer necessidades de realização pessoal, procuram efetuar trabalho com significado para as suas vidas, procuram pertencer a redes sociais que lhes permitam satisfazer necessidades sociais, de pertença e de comunidade” (Rego, Cunha, Cabral-Cardoso, Marques e Gomes, 2010:823).

Ferreira (2010) afirma que na segunda metade do séc. XX houve grandes mudanças sociais, e, por conseguinte, houve um forte impacto no que respeita aos papéis sociais de homens e mulheres, com um grande destaque para a entrada da mulher no

mercado de trabalho. Em Portugal tem-se verificado uma progressão em termos de legislação em matéria de igualdade de género, o que poderia criar padrões positivos para o desenvolvimento de uma sociedade igualitária. Contudo, segundo a análise realizada por Torres (2005), constatou-se que a sociedade portuguesa não tem sido autónoma para criar comportamentos efetivos que proporcionassem uma maior igualdade entre os sexos.

Loureiro e Cabral-Cardoso (2008) consideraram, no seu estudo, que a discriminação só termina quando os estereótipos de género forem eliminados e, a partir desse momento, as mulheres passarão a ser consideradas também como indivíduos.

Para o estudo é também importante que se entenda o conceito de estereótipos de género, que são as “representações generalizadas e socialmente valorizadas acerca do que os homens e as mulheres devem ser (traços de género) e fazer (papéis de género)” (CITE 2003:301). Os papéis e traços estão ligados e normalmente categorizados, ou seja, quando se fala de traços “femininos”, identifica-se o carinho e a fragilidade, que são menos valorizados socialmente do que os “masculinos”, que se identificam como a destreza e o racional.

A conciliação da vida pessoal, familiar e profissional encontra-se intimamente relacionada com a problemática da igualdade de género. Vários estudos apontam para uma maior dificuldade por parte das mulheres em conciliarem as diferentes esferas da vida (Loureiro e Cabral-Cardoso, 2008).

Existem muitas empresas em Portugal que se retraem em termos de práticas de conciliação, existindo também muitos desequilíbrios entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Segundo estudos da CITE (2003) um dos fundamentos para a existência destes desequilíbrios entre mulheres e homens, deve-se à existência de segregação horizontal, que se define como sendo a concentração de mulheres e de homens em diferentes sectores profissionais, e com a existência de segregação vertical, que se deve à existência de mulheres em profissões comumente menos valorizadas e com remunerações mais baixas. Estes processos de segregação são destacados num estudo realizado por Ferreira (2010) quando se referencia a existência de uma percentagem elevada de mulheres alocadas a postos de trabalho com remunerações baixas e de qualificação profissional reduzida ao nível dos sectores da agricultura, da indústria e dos serviços, embora se verifique que nos últimos anos houve uma elevada entrada de mulheres no mercado de trabalho para profissões designadas de técnico-científicas. Por

outro lado, importa ainda evidenciar que, apesar das mulheres terem hoje mais qualificações académicas que os homens, tal como os estudos indicam, e tendo por consequente uma maior participação da mulher no mercado de trabalho (Torres, 2005); Carvalho e Cabral-Cardoso (2002, *cit in* Silva 2012), em resultado dos estereótipos de género existentes e das inerentes disparidades e as diferenças posições de presença e participação efetiva nas esferas familiar e profissional (Guerreiro, 2006, *cit in* Silva 2012).

A presença de um número cada vez maior de mulheres com filhos integradas no mercado de trabalho, é resultado da constante evolução da economia e da mudança de atitudes e aspirações provenientes das mulheres, conduzindo a que a questão do equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal esteja no centro, tal como referem Crompton e Lyonette (2006) e Lyness e Kropf (2005, *cit in* Silva 2012).

1.2 O percurso da Igualdade de género

Tal como consta no relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional (2018), as oportunidades igualitárias entre homens e mulheres no mercado de trabalho é um tema que por si só deve ser imperativo nas modernas democracias ocidentais, dentro das quais Portugal se revê.

As dimensões do trabalho, emprego e formação profissional são cruciais para o estudo do mercado de trabalho em Portugal, da sua regulação e fiscalização, assim como dos meios disponíveis para promover a integração de trabalhadores e trabalhadoras no mundo laboral.

Quando se fala em percursos ou trajetórias é necessário dar-se um passo atrás e comparar a evolução sentida ao longo dos anos. Assim, Lopes e Perista (2010) realizaram um estudo em que a partir de 1986 notaram que a frequência da mulher no ensino superior sofreu um aumento e começou assim a equiparar-se à dos homens. Em 1978, a taxa de feminização do ensino superior rondava os 40%, sendo que as áreas mais frequentadas seriam as do conhecimento, e cerca de 70% destas escolhiam humanidades e 10% preferiam engenharias.

Lopes e Perista (2010), referem que para atingir a estabilidade no emprego por parte das mulheres, estas têm de fazer um investimento maior no que respeita à escolaridade e formação, em relação aos homens, tal como na progressão de carreira onde

têm que se esforçar mais e atingir qualificações superiores para serem alcançados patamares semelhantes.

Lopes e Perista (2010) defendem que em 1986, com a nova lei em matéria de educação, a Lei de Bases, é marcado por uma evolução da educação formal em Portugal, com expansão do ensino superior e a motivação pela formação profissional. Assim a relação entre o mercado de trabalho e as mulheres, aumentou, mas, a crescente participação feminina no que respeita ao mercado de trabalho assalariado não correspondia a um nível de estatuto desejado, correspondendo assim a sua maior probabilidade de desemprego.

O plano global para a igualdade de oportunidades foi aprovado em 1997, o plano previa incentivar a participação feminina na área da formação, e aumentar as probabilidades de requalificação, o acesso a novas oportunidades profissionais em diversas áreas e sobretudo promover o desenvolvimento da carreira profissional.

Cardoso (2013) apresenta o estrutural funcionalismo como uma teoria da ação e dos sistemas sociais que defende que, os homens e as mulheres situam-se em diferentes espaços biológicos e sociais, pois, os homens têm um papel instrumental relacionado à ideia de “*Breadwinner*”¹, enquanto que as mulheres têm um papel mais ligado à satisfação das necessidades, emocionais de todos os membros da família. Uma das explicações evidenciadas por Cardoso (2013) para a atribuição dos papéis entre os sexos biológicos reside no facto de que o relacionamento entre a criança e a mãe começa logo desde muito cedo e com isso estabelece-se uma relação forte, assim o papel do homem que está isento desta relação biológica centram-se mais noutras ocupações, em especial com a dedicação ao trabalho. Assim, o papel das mulheres traça-se logo a partir do momento em que são mães, ou esposas e responsáveis pelas lides da casa e o papel dos homens seria o de elo de comunicação entre o seu seio familiar e o exterior. As esferas dividem o mundo social em duas áreas, a vida pública e cívica e a vida privada, familiar. Remete a mulher para o domínio da vida familiar, do cuidado da família e das lides domésticas, enquanto que dos Homens se espera que disfrutem da vida social, e enfrentem o mundo exterior desempenhando uma profissão que lhes permita sustentar o seio familiar e ser considerado, como referido anteriormente de, o “*Breadwinner*” (Cardoso, 2013).

¹ Breadwinner, é uma expressão em inglês que significa ganha pão.

Segundo Guerreiro *et al.* (2006), os países europeus mais avançados, têm elevadas taxas de atividade feminina que acompanham um progressivo equilíbrio dos estatutos e os papéis que são atribuídos à mulher e ao homem no seio do grupo familiar, na sociedade portuguesa, apesar de alguns avanços verificam-se ainda atitudes bastante tradicionais no apoio à família. Pois, maioritariamente, ainda são as mulheres que prestam os cuidados aos filhos ou familiares idosos e doentes. Não só Guerreiro *et al.* (2006) defendem esta ideia mas também Lima e Neves (2010), ao referirem que a preocupação entre conciliação trabalho família vem essencialmente do crescente aumento da taxa de atividade feminina que, conjugado com os novos ritmos do mercado de trabalho, que advém uma maior exigência organizacional e da maior competitividade, faz com que haja uma redefinição dos papéis tradicionalmente atribuídos aos homens e às mulheres.

Chegando a um facto de que as mulheres acumulam trabalho pago², em disponibilidade horária igual aos homens, e trabalho não pago³ com diferença significativa em relação aos homens, nos quais ainda não participam igualmente nestas tarefas. As famílias constituem, hoje ainda desigualdades, ao nível da participação dos homens nas tarefas domésticas, mas também no trabalho “de cuidado”, não são de todo suficientes para garantir uma partilha equilibrada de tempos, ao nível do trabalho não pago (Perista *et al.*, 2016).

De acordo com Ferreira (2010), a igualdade de género é um tema que assume ainda uma controvérsia no que respeita ao dia a dia das famílias no que concerne à relação com o trabalho, iniciando com os horários de trabalho que são praticados, as desigualdades salariais entre géneros, e falta de condições ou práticas que facilitem a conciliação, como a falta de apoios no que toca aos filhos, pessoas dependentes ou idosos. Existe assim desequilíbrios em relação à participação de homens e mulheres no mundo do trabalho.

Guerreiro *et al.* (2006) afirmam que ao longo dos últimos anos têm-se intensificado no mercado português, as iniciativas no âmbito da conciliação trabalho-família e da igualdade entre mulheres e homens. Porém, existem ainda situações de desigualdade e discriminação, tanto ao nível do plano público como a nível do plano

² Entenda-se por trabalho pago as atividades profissionais remuneradas exercidas no contexto do mercado de trabalho (Perista *et al.*, 2016).

³ Entenda-se por trabalho não pago as tarefas e responsabilidades inerentes ao contexto dos agregados domésticos, sem qualquer recompensa monetária (Perista *et al.*, 2016).

privado. Continuam a evidenciar-se promoções de práticas mais efetivas, conducentes a um novo contrato social de género. As novas formas familiares, que advém de situações de divórcio ou em nascimentos fora da conjugalidade, são traços que caracterizam as sociedades modernas, que se verificam em Portugal. Com isto, são maiores as dificuldades da compatibilização de dois dos mais importantes domínios da vida social, a vida profissional e a vida familiar e pessoal.

Apresenta-se conflito na relação trabalho-família, sobretudo nos países onde existe uma forte tradição na divisão sexual do trabalho doméstico, que é desde logo notada com o tempo que cada um dispõe ou utiliza para a realização das tarefas domésticas e para cuidar dos filhos ou outro dependente, tal como referem Crompton e Lyonette (2006).

Perista (2002) refere a importância de serem criadas condições que ajudem numa partilha coesa do trabalho, quer seja ele pago ou não pago, entre homens e mulheres, em paralelo à revalorização das formas de trabalho não pago, verificando-lhes reconhecimento e visibilidade, no alinhamento da produção da independência e da autonomia individuais. Considerando a linha de pensamento de Loureiro e Cabral-Cardoso (2008), a influência das responsabilidades familiares como o trabalho doméstico ou assistência a dependentes, influenciam o sucesso no trabalho. Estes também afirmam que, por vezes as mulheres não solicitam ajuda nas tarefas domésticas, parecendo com isso aceitar essa assimetria sendo muitas vezes “consideradas como cúmplices”. As assimetrias na partilha das tarefas domésticas não são sempre coesas, nas perceções de justiça ou injustiça em relação à parte destas tarefas que é efetivamente assumida. São, essencialmente as mulheres que exprimem um maior sentimento de injustiça (Perista *et al.*, 2016).

Perista *et al.* (2016) consideraram no seu estudo que os tempos médios dedicados às tarefas domésticas e ao trabalho de cuidado, não é igual, pois verifica-se uma acentuada desigualdade de género, em particular no que toca às tarefas domésticas: as mulheres investem, diariamente, mais 55 minutos na prestação de cuidados e mais 1 hora e 12 minutos nas tarefas domésticas, tendo como base de comparação os homens.

Uma solução que algumas famílias adotam é a externalização das tarefas domésticas, através da aquisição de serviços pagos prestados por parte de uma entidade exterior ao agregado. No entanto, as autoras afirmam que é uma prática acessível apenas

conjunto restrito dos agregados domésticos. Concluem também que a externalização destas tarefas não resolve, e por vezes acentua, as assimetrias de género nas famílias.

De acordo com Schneer e Reitman (2011, *cit in* Silva, 2012), os homens são afetados pelo conflito entre a dupla jornada e o impacto das interrupções na evolução da carreira que são mais danosas para os homens do que para as mulheres e assim surge uma maior discriminação quando estes optam por não seguir um padrão tradicional de carreira.

Maciel *et al.* (2008) afirmam que os homens confessam com uma maior frequência que o tempo passado no local de trabalho os impede, muitas vezes, de estar com a família, não havendo assim, uma pressão perante os homens em relação às suas escolhas, o que não é tão linear se estivermos a falar das mulheres e das suas escolhas.

Embora sejam cada vez mais desenvolvidas políticas, estratégias, que incentivam os homens a assumir a divisão das tarefas domésticas e o cuidado dos filhos, existem estudos realizados por Maciel *et al.* (2008), que concluem que os homens estão a dedicar mais tempo nestas funções e que têm igual capacidade às da mãe (Saraceno, 2004, *cit in* Silva, 2012), revela que existe uma expressiva dificuldade em encarar o facto de que os homens que trabalham também têm na sua casa responsabilidades familiares. No entanto, a herança cultural, interpretada por Loureiro e Cabral-Cardoso (2008), leva a que os trabalhadores homens coloquem em primeiro a sua vida profissional em detrimento da familiar, enquanto que as mulheres coloquem a sua vida familiar em primeiro.

Quando se fala em responsabilidades familiares, não significa apenas ter filhos a seu cargo, é importante também de se considerar pessoas adultas dependentes, idosos ou algum agregado familiar doente, tal como foi já referido anteriormente, e que gera alguns desequilíbrios no dia a dia das famílias que trabalham em empresas que exigem muito do seu tempo, profissionalismo e dedicação (Perista, 2002).

De acordo com Maciel *et al.* (2008), é crucial ter em consideração os temas relacionados com a parentalidade, pois o nascimento de um filho requer alterações de rotinas, hábitos, aumenta as responsabilidades, e há uma maior preocupação com as condições que existem. No que respeita a vida profissional, o que acontece na maioria das mulheres, é, fazer uma pausa ou mesmo abandonar a carreira profissional, pois em muitas empresas a gravidez é considerada como não sendo compatível com a sua atividade profissional, tal como afirma Cabral-Cardoso (2008). No entanto, em Portugal não se verifica tanto o abandono do trabalho ou a opção pelo tempo parcial, como acontece na

Holanda, Dinamarca e Suécia, pois as remunerações são mais reduzidas e as famílias não têm tantas posses para tomarem esta decisão.

De acordo com Maciel e Torres (2008), foram criados três modelos que dão a conhecer a posição dos entrevistados, dos seus estudos, de acordo como exercício da parentalidade. Assim, os modelos são autoritário, maternalista e relacional.

O modelo autoritário, ou tradicional, foi caracterizado pelos operários, em que os homens são mais rígidos com a educação dos filhos, são os homens que trabalham e que ditam as regras de casa, enquanto que as mulheres são as donas de casa, mimam os filhos e obedecem às vontades do marido.

O modelo maternalista, que abrange mais classes sociais, é caracterizado por os dois membros do casal trabalharem, mas é a mulher que mais dedica do seu tempo a cuidar dos filhos e da casa. No entanto, é a mãe e o pai, juntos, que procuram transmitir valores, educação, acompanhá-los, e, ajudá-los quando necessitam. É assim o modelo mais comum de se ver.

Por último, o modelo relacional, caracterizado pelos membros de classe social mais alta ou pelos indivíduos que têm as qualificações mais elevadas. Neste modelo os pais partilham a educação dos filhos, ajudam-nos a tomar as melhores decisões, tentam encaminhar os filhos, dotá-los de ferramentas para que possam ser autónomos e criarem eles também a sua vida e família, através das melhores escolhas e usando as melhores ferramentas.

Segundo Perista (2002), nos últimos dois modelos, em que em ambos as mulheres têm uma vida profissional ativa, são em muitas vezes nos casos que, estas mães sentem que têm grandes exigências profissionais e em casa também, e que por vezes se sentem divididas e culpadas por não conseguirem atingirem a perfeição nas duas esferas e criam algumas dificuldades de conciliação.

1.3 Políticas facilitadoras da conciliação das diferentes esferas pessoal, familiar e profissional

O tema da conciliação é ele pertinente e de maior relevância, quer ao nível teórico, quer ao nível empírico. A conciliação leva ao bem-estar individual e social, leva a uma maior competitividade entre empresas, e leva também ao tema da igualdade de direitos e de género, tais como já foram abordados anteriormente.

Pernas, Fernandes e Guerreiro (2008) referem que a temática da igualdade de género tem ganho cada vez mais importância no mundo empresarial, grande parte devido às empresas reconhecerem os diversos benefícios de cariz indireto ou direto de terem no seu domínio a força de trabalho diversificada a vários níveis organizacionais, desde o estratégico ao operacional. É também importante de se referir que existem medidas que decorrem da aplicação da lei a nível nacional e europeu, no que concerne à igualdade de oportunidades entre géneros e a não discriminação.

Para haver conciliação é, contudo, necessário a existência de meios e ferramentas capazes de gerir a complexidade da natureza humana e o interesse das organizações, que permitam também consonar as diferentes solicitações da esfera profissional e da esfera familiar e pessoal, fazendo com que os trabalhadores consigam conciliar as suas responsabilidades profissionais e os compromissos familiares, com benefícios para ambas as partes. Segundo o Guia das Boas práticas de Conciliação entre vida profissional e vida familiar (CITE, 2006), conciliar significa aproximar ou harmonizar, tornar conciliáveis diferentes interesses ou atividades, de maneira a permitir uma coexistência livre de stresse ou de inconvenientes.

Desde a década de 70 que foram criados diplomas que visam regular matérias relativas à igualdade, existe uma variedade de diplomas legais no ordenamento jurídico português, elencados no Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional da CITE (2018), são essencialmente instrumentos da construção da igualdade de direitos no ingresso da mulher no mercado do trabalho e da sua proteção nesse mesmo mundo, de modo a garantir a igualdade. Nos últimos anos estabeleceram-se ações e medidas de matéria de promoção da igualdade de oportunidades para homens e mulheres, de modo a fomentar a conciliação da atividade profissional com a vida família.

Um conceito fundamental desta temática, é a noção do tempo, importando referenciar os tempos das mulheres e os tempos dos homens. “o tempo surge (...) como resultado de uma construção social, constituída por relações sociais” (Perista, 2002:447). Diz ainda que o significado social do tempo não é neutro, sendo uma forma de quantificar e também de atribuir valor às atividades humanas.

A valorização social do tempo remete para duas formas de trabalho: o trabalho remunerado em contexto profissional (Perista, 2002) ou simplesmente “trabalho” como

um conjunto de tarefas prescritas que um indivíduo executa quando ocupa uma função numa organização”, e o trabalho não pago no contexto familiar (Perista, 2002) ou simplesmente “não trabalho” na perspetiva de Geurts e Demerouti (2003, *cit in* Guerreiro, 2006) e descreve como atividades e responsabilidades dentro do domínio da família, bem como para além da situação familiar.

De acordo com Perista (2002), os padrões de afetação de tempos às diferentes formas de trabalho levam à assimetria na partilha do trabalho não pago, tais como tarefas domésticas e cuidados com a família, entre mulheres e homens. Perista afirma também nos seus estudos que em média, os homens afetam mais tempo semanalmente no que respeita ao trabalho pago, considerando o emprego principal e um segundo emprego, quando é o caso, do que propriamente as mulheres. No entanto, quando se aborda a esfera do trabalho não pago, tais como, as lides domésticas, a prestação de cuidados a crianças e a familiares idosos/as ou com deficiência, as mulheres despendem semanalmente um número de horas muito superior em relação aos homens.

Segundo o estudo realizado por Perista (2002), em 1999 através de um inquérito, concluiu que não é só a duração média das atividades que é desfasada em função do sexo, assim, uma taxa de participação feminina no trabalho doméstico e na prestação de cuidados à família é maioritariamente superior à masculina, pois 94% das mulheres realizam este tipo de tarefas, apenas 59% dos homens o fazem. Perista *et al.* (2016), num outro estudo sobre os usos do tempo de homens e de mulheres de Portugal, concluiu que as crianças abrangidas pelo Inquérito Nacional aos usos do Tempo, em 2015 residiam em agregados domésticos nos quais, em grande maioria, existia apenas uma criança. Existe também uma evidente feminização do trabalho de cuidado a crianças, porém, esta é menos saliente do que a que se verifica em relação às tarefas domésticas, campo esse que os homens parecem resistir mais a entrar. No entanto, nos seus estudos os autores referem que o tempo útil médio dedicado pelas mulheres ao trabalho de cuidado com os filhos é superior em 52 minutos em relação aos homens.

“O efeito de género sobrepõe-se, pois, ao da condição perante o trabalho, ao nível da afetação de tempos às tarefas domésticas” (Perista, 2002:455). Quando se estuda a mesma realidade na população empregada, são as mulheres que mais realizam as tarefas rotineiras, mais de 75% das mulheres afirmam realizar sempre ou com uma maior frequência estas funções, ao contrário de uma parte muito significativa dos homens que afirmam nunca realizar essas funções; quase metade (49%) em relação à preparação das

refeições e muito mais ainda em relação às lides domésticas da casa, como lavar aspirar, limpar, cozinhar (72%) e quando se aborda ao cuidado com a roupa (83%).

Ainda nos estudos de Perista (2002), quando se aborda a esfera do cuidado à família, são elas também tarefas mais frequentes assumidas pelas mulheres, (61%), com o valor mais alto na prestação de cuidados a crianças (79%) em contraste aos homens que a sua participação atinge o valor mais elevado na tarefa de entretenimento com os filhos, como brincar, levá-los ao desporto, teatro, cinema, concertos (38,8%), tarefa em que as mulheres assumem uma participação mais baixa (61,2%).

Seguindo Perista, Cardoso, Brázia, Abrantes, Perista e Quintal (2016), num estudo mais recente sobre os usos do tempo de homens e de mulheres em Portugal, afirmam que em relação ao trabalho não pago, como partilha das tarefas domésticas e do trabalho cuidado por parte do sexo masculino não são suficientes para assegurarem uma partilha que seria desejável entre homens e mulheres. Outro resultado interessante vai ao encontro da necessidade que existe em externalizar as tarefas domésticas. No total, em média, o trabalho não pago afeta as mulheres em tempo diário de 4 horas e 23 minutos; e para os homens de 2 horas e 38 minutos, ou seja, menos 1 hora e 45 minutos.

Outro tema importante para compreender a problemática, é entender o conflito, que podem ser categorizados por três tipos de conflitos (Greenhaus & Beutell 1985, *cit in* Mendes, 2015:10): “1) conflito baseado no tempo, quando o tempo devoto a um papel dificulta o cumprimento das exigências de outro papel; 2) conflito baseado na tensão, quando a tensão produzida por um papel dificulta o cumprimento das exigências de outro papel; 3) conflito baseado no comportamento, quando o comportamento requerido por um papel dificulta o cumprimento das exigências de outro papel”.

Assim, esta abordagem é relevante para o presente estudo, pois a relação entre o trabalho e a família não se limita apenas a este modelo teórico, sendo estas duas dimensões explicadas por diversas perspetivas, das quais (Mendes, 2015): (1) a teoria da segmentação que preconiza ambos os domínios que são autónomos e independentes, não se influenciam mutuamente; (2) a visão da compensação defende que as personagens sociais compensam as insatisfações numa esfera, investindo mais na outra; de acordo com a teoria instrumental aquilo que se pretende num determinado domínio é obtido através do outro; (3) a teoria do *spillover* sustenta que é mutuo a relação entre as duas esferas, que se influenciam, de forma positiva ou negativa, pela translação de emoções,

orientações afetivas, atitudes, valores e comportamentos; (4) por último, e em contraste ao modelo do conflito, surge a teoria da expansão ou aumento de recursos, que demonstra os benefícios que podem derivar pelos sujeitos desempenharem numerosos papéis, harmonizando múltiplos recursos, de carácter psicológicos e físicos, que não obteriam se desempenhassem apenas um papel, como é o exemplo de novas competências, dimensão social, auto-estima e auto-eficácia. Assim, desta corrente teórica surge a necessidade de adotar práticas e políticas de conciliação que facilitam a vida entre o trabalho e a família por forma a aumentarem as potencialidades dos benefícios intrínsecos ao desempenho de múltiplos papéis.

Tal como referido anteriormente, e seguido os estudos de Guerreiro, Lourenço e Pereira (2006), existem, cada vez mais novas formas familiares, devido a situações de divórcio, nascimentos fora da conjugalidade, são traços que caracterizam as sociedades modernas e que trazem dificuldades na conjugação e dois domínios tão importantes da vida social (o trabalho e a família).

De acordo com Lima *et al.* (2010), quando se aborda o plano demográfico e social, destacam-se fenómenos que assumem a mudança da relação entre homens e mulheres e pela necessidade que contestam quando se encontra outras formas de organização da vida em sociedade. Os baixos índices de natalidade e o aumento da esperança média de vida têm levado a um processo de envelhecimento gradual e generalizado da população. Por conseguinte, as famílias são cada vez mais pequenas, com redes de parentesco e de entajuda familiar mais estreitas, e o número de idosos dependentes é mais acentuado. O incremento dos níveis de formação escolar das camadas mais jovens da população, o aumento da escolaridade das mulheres, são outros aspetos que têm contribuído para o surgimento e reforço de uma nova consciencialização em relação às expectativas de trabalho e à igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Segundo Lima *et al.* (2010), todas estas transformações refletem-se diretamente na vida profissional e social dos trabalhadores com encargos familiares e criam entraves à sua articulação. As dificuldades sentidas pelas famílias em equilibrar as suas responsabilidades familiares com o exercício de uma atividade profissional constituem cada vez mais um desafio. Por um lado, a psicologia moderna defende que a participação ativa da família no meio de desenvolvimento das crianças e no apoio aos mais idosos e a outros adultos dependentes é tida como fundamental e crucial. No entanto, as exigências

do mercado de trabalho dão preferência a um recrutamento de profissionais cada vez mais qualificados, e disponíveis, acrescentando um elevado nível de produtividade.

Para Guerreiro *et al.* (2006) as empresas enfrentam todos os dias desafios constantes, tanto a nível de evolução tecnológica, de novos concorrentes, da mudança do mercado e das diferentes necessidades dos clientes. Por conseguinte, as empresas requerem cada vez mais recursos humanos qualificados, dedicados, com novas ideias, novas estratégias, que possam constituir equipas de trabalho equilibradas, incluindo as questões no que respeita ao género.

Seguindo a mesma lógica de pensamento, Guerreiro *et al.* (2006), afirmam que é crucial repensar as várias formas de organização do trabalho, no sentido de proporcionar a conciliação entre o trabalho e a vida familiar e pessoal. A implementação de políticas empresariais, que promovem esta conciliação, tende a ser o centro de investigação e de incentivos por parte da União Europeia, que alerta para a responsabilidade social que as empresas têm de ter presente.

Atualmente as organizações com políticas e pensamentos mais modernos e adequados à sociedade de hoje, começam a ter em conta políticas de conciliação entre trabalho e família, para que assim consigam ter bons profissionais, satisfeitos, empenhados e motivados.

De acordo com Guerreiro *et al.* (2006), existem várias formas ou práticas de conciliação trabalho/família, tais como: criação de serviços de acolhimento de crianças, criação de serviços de prestação de cuidados a idosos; licenças para pais e mães trabalhadoras; incentivos da participação do pai na vida familiar; e flexibilização da organização do trabalho; flexibilização horária.

Em relação à criação de serviços de acolhimento de crianças, algumas organizações têm a noção e a preocupação de que se ajudarem os trabalhadores que são pais, em encontrar algumas soluções para os deixar mais tranquilos em relação ao bem-estar dos filhos, isto, ajudará e muito a predisposição de estar a contribuir positivamente para o desenvolvimento da empresa. Assim, as empresas fazem parcerias com creches, atls, que fiquem mais próximas do local de trabalho, ou até mesmo, a empresa construir uma creche, fazer programas para ocupar os miúdos nas férias, que são uma preocupação para os pais, ter um serviço de transporte, atividades desportivas extracurriculares. Todas

estas atividades/iniciativas criam uma segurança e estabilidade aos pais em relação aos seus filhos.

Guerreiro *et al.* (2006) referem que, com criação de serviços de prestação de cuidados a idosos, cada vez mais se denota que a esperança média de vida aumenta cada vez mais e que os idosos ficam muitas vezes a cargo dos filhos e estes podem prejudicar o seu tempo e disponibilidade para o trabalho, tal como a preocupação aumenta. É importante as empresas facilitarem aos seus trabalhadores de estes prestarem apoio aos seus familiares idosos, ou ajudar com a criação de serviços especializados. A organização ter acordos com empresas que fazem domicílios à casa dos idosos também pode ser uma grande ajuda para quem se encontre nesta situação, ou até mesmo disponibilizar um bom seguro de saúde não só para os seus trabalhadores, mas também para com os seus familiares mais diretos.

Guerreiro *et al.* (2006) afirmam que uma boa política de conciliação entre trabalho/família deve garantir aos pais trabalhadores licenças para apoio à família. Distribuir de uma forma organizada, as licenças entre homens e mulheres, contribui positivamente para que as mulheres também possam progredir na carreira. Deste modo, também o pai participa mais na vida e educação dos filhos e os vínculos estabelecidos são mais fortes.

Para além do prolongamento das licenças para assistência à família, que são estabelecidas por lei, ou acordadas por acordos coletivos de trabalho, existem outras medidas que melhorem as que já são aplicadas, tais como: mantendo o vencimento sem este sofrer algumas reduções e manterem-se legíveis para promoções e prémios; manter o seu posto de trabalho; ter o direito ao horário da amamentação, e prestar todos os cuidados necessários à criança nos primeiros meses após o nascimento e permitirem horários flexíveis para dar apoio à criança sempre que necessário.

Guerreiro *et al.* (2006) também referem que o incentivo à maior participação do pai na vida familiar é crucial para o desenvolvimento das crianças. Os estudos recentes demonstram que os pais têm vindo cada vez mais a participar ativamente na educação dos filhos. Neste sentido, cabe as empresas, que se preocupam com a política da conciliação trabalho/família, proporcionar uma cultura organizacional que reconheça a importância do papel do pai na socialização da criança. É importante que a entidade organizacional reforce a ideia de que os pais ficam com o direito à promoção e aos prémios tal e qual.

Ações de sensibilização, para que a sociedade entenda a importância do papel do homem na vida dos filhos, é de todo muito importante, eliminar preconceitos, mudar atitudes e práticas.

Estas são algumas das medidas adotadas pelas empresas que podem facilitar e incentivar a flexibilização da organização do trabalho em termos de conciliação trabalho/família. Ressaltando a importância desta conciliação, se a empresa apoiar, alguns estudos demonstram, que a satisfação dos trabalhadores e a otimização dos recursos humanos, contribuem para a melhoria do trabalho realizado. Medidas possíveis para a flexibilização do trabalho, das quais, referidas pelas autoras: redução das horas de trabalho, de modo a facilitar o acompanhamento mais pormenorizado da educação dos filhos; conter uma flexibilização do tempo de trabalho, existindo por exemplo um banco de horas, para que os pais possam gerir melhor o seu tempo e a sua vida tanto familiar como profissional; compactação das horas de trabalho de modo a obter dias livres mais rápido; a adoção, quando possível, do teletrabalho, nomeadamente para quem reside longe do trabalho e gasta imenso tempo em horas de trânsito.

Gornick e Meyers (2003), por sua vez, destacam a importância de três tipos de práticas que procuram auxiliar a conciliação de trabalho e família: Ausências justificadas para cuidar dos filhos sem perda de retribuição; Adequação de horários de trabalho que permitam uma maior assistência aos filhos, sem custos no desenvolvimento da carreira profissional; Apoio no acesso a infantários, pré escolas e escolas em tempo integral por parte das empresas.

De acordo com Pernas *et al* (2008), em Julho de 2001 a Comissão Europeia editou o Livro Verde no que respeita a Responsabilidade Social das Empresas realçando a necessidade de adoção de práticas de Gestão de Recursos Humanos que apontem para uma aprendizagem constante, para um maior equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, uma força de trabalho mais variada e uma igualdade no que diz respeito à remuneração e perspectivas de evolução na carreira para as mulheres, sugerindo-se, também, a criação de medidas relacionadas com o recrutamento não discriminatório. As medidas legais de apoio à família, aplicam-se, neste contexto, como sendo um fator facilitador da conciliação, aqui falam-se das licenças de parentalidade e as ausências previstas por assistência a familiares que estão elas refletidas na lei. A conciliação da vida pessoal, familiar e profissional é um princípio constitucional, artigo 59^a n.º 1, alínea b), da CRP. A tutela da maternidade e da parentalidade é considerada em duas disposições

do código do trabalho: a articulação do regime da parentalidade com o regime de proteção social (artigo 34.º do CT) e o catálogo de direitos do trabalhador consagrados no artigo 35.º do CT, que dita um conjunto de licenças e dispensas autorizadas para o exercício da paternidade, assim como a possibilidade de modulação da organização dos tempos de trabalho.

Guerreiro *et al.* (2006) afirmam que as empresas devem integrar nas suas políticas de recursos humanos objetivos gerais de não discriminação em áreas como o recrutamento e seleção e a política de remuneração, tais como ter presentes objetivos concretos em relação à eliminação da segregação profissional, promovendo a participação de mulheres em funções de gestão.

Abramo e Rangel (2005) apontam também para a importância da negociação coletiva como um instrumento crucial no reforço do cumprimento dos direitos legais, promovendo avanços no tocante à igualdade de género e para a conciliação entre a vida laboral e familiar.

Costa (2011) refere, na sua tese de mestrado, que um dos argumentos contraditórios à formulação e ao desenvolvimento de políticas e práticas de conciliação é o mito de que têm um custo elevado para as organizações, o que não se aplica, essencialmente quando se contrastam os benefícios a médio prazo com os custos decorrentes da sua ausência. Para os autores são evidentes as contribuições que as políticas conciliatórias podem conduzir para a produtividade das empresas já que a tensão entre trabalho e vida familiar pode gerar um menor desempenho no trabalho, insatisfação, aumento da rotatividade externa e até mesmo *burnout*.

1.4 Políticas Públicas

É importante referir que existe legislação ao abrigo da proteção da conciliação, em matéria de parentalidade.

Ao nível legal, o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar está considerado na Constituição da República Portuguesa, o qual refere que “todos os trabalhadores sem distinção de sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” (CRP, art 59, nº1 b). Em matéria de igualdade a CRP consagra também, “Promover a igualdade entre homens e

mulheres” (CRP, alínea h do artº 9º) e “Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual” (CRP, ponto 2 do artº 13º Princípio da Igualdade).

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) é o instrumento nacional de igualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego, criado pelo Decreto-Lei n.º 379/79, de 20 de Setembro, sendo que foi posteriormente estabelecida pelo Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro e, mais recentemente, pelo Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, com as alterações introduzida pela Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que veio reforçar as competências enquanto entidade promotora do diálogo social para as questões da igualdade entre homens e mulheres em contexto de trabalho.

Alguns conceitos importantes explanados no Código do Trabalho, artigo 32, tais como discriminação direta, sempre que, uma pessoa seja subjugada a trato menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser outra pessoa em situação comparável; quando se fala em discriminação indireta, considera-se sempre que, um critério ou prática aparentemente neutra seja suscetível de situar pessoas que se abranjam num dos fatores característicos indicados num preceito legal, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificados e necessários. No que respeita ao conceito de trabalho igual, é aquele em que as funções que são desempenhadas para o mesmo empregador são iguais ou semelhantes na sua natureza, e em termos de qualidade e quantidade. O trabalho de valor igual, é considerado como aquele que corresponde a um conjunto de funções, que são prestadas ao mesmo empregador, tal como o trabalho igual, e que são consideradas equivalentes, sobretudo, às qualificações ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é realizado.

A Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro, em reforço da proteção na parentalidade, vê-se alterando o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e os Decretos-Leis n.os 89/2009, de 9 de abril, que regulamenta a proteção no âmbito da maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente, e 91/2009, de 9 de abril, que

estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade.

Foram alterados os artigos 35.º, 40.º, 42.º, 43.º, 44.º, 46.º, 53.º, 65.º, 94.º, 114.º, 144.º, 249.º e 255.º do Código do Trabalho, acrescentado, modificando ou alterando algumas alíneas que são fundamentais em matéria de conciliação, que apoiam as mães e pais trabalhadores em diversas áreas de atuação.

Entre outras áreas, a CITE tem a responsabilidade e a competência para apreciar, de forma fundamentada, a legalidade em disposição de matéria laboral, no que diz respeito às exigências da igualdade e proibição da discriminação, nos termos consagrados no Código do Trabalho.

2. Objetos de estudo e enquadramento metodológico

Depois de se ter realizado o enquadramento teórico que se refere à problemática em estudo, que foi realizado no capítulo anterior, aqui fundamenta-se os objetivos e as opções metodológicas. Ao longo deste capítulo apresentar-se-á os objetivos gerais e específicos, define-se a metodologia de investigação, descreve-se as técnicas e instrumentos de recolha de dados, e as técnicas de tratamento de dados.

2.1 Pergunta de partida e objetivos de estudo

Iniciando o enquadramento, pela pergunta de partida, Stake (2012) afirma que a questão da pesquisa revela aquilo que se irá fazer e, no fim, aquilo que se fez, funcionando assim como orientadora e delimitadora das opções a tomar.

Para o desenvolvimento do presente estudo foi definida uma pergunta de partida, que se considerara entre um conjunto de questões pertinentes para a orientação da presente investigação, tendo-se expressado a seguinte: Como é que as mulheres que trabalham conciliam a sua vida pessoal, familiar e profissional?

A pergunta de partida advém pelo interesse pessoal, pela curiosidade e pela vontade de que se ponham em prática políticas e práticas conscientes que sejam a favor da conciliação. Percecionar também as perspetivas das trabalhadoras que usufruem destas práticas e políticas e a importância que é dada às diferentes práticas. Um tema que toca a todos os trabalhadores, trabalhadoras e as todas as entidades patronais, indireta ou diretamente, um tema que é ele tão falado e debatido em pleno séc. XXI e que vem há décadas a ser estudado. A pergunta de partida mencionada no presente estudo, é também

ela pertinente porque o sexo é uma das variáveis importantes e diferenciadoras da conciliação, como referido no enquadramento teórico.

Assim, depois de formulada a pergunta de partida, e passando para o objetivo principal da presente investigação que pretende ir ao encontro de alguns estudos anteriormente efetuados no âmbito da conciliação e igualdade de género, e posteriormente analisar questões que se encontram interrelacionadas à temática das políticas e práticas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e analisar as perspetivas das trabalhadoras da empresa pertencente ao sector da indústria aeronáutica.

Para se atingir o objetivo geral - analisar as diferentes formas de como as mulheres trabalhadoras conciliam a vida pessoal, familiar com a vida profissional; é necessário definir os objetivos específicos que irão ao encontro do caminho para concretizar o objetivo geral definido.

- Caracterização sociodemográfica das entrevistadas
- Perceção das trabalhadoras sobre o seu emprego
- Caracterizar as atividades desenvolvidas da vida pessoal
- Caracterizar as atividades desenvolvidas da vida familiar
- Práticas e políticas percecionadas pelas trabalhadoras como sendo cruciais para a conciliação

Para se poder debater a relação existente entre o papel da gestão dos recursos humanos, a igualdade de género, e a conciliação relacionada com a dupla jornada, abordaram-se conceitos que são eles a pedra basilar para a compreensão de todo o seguimento do estudo, tais como as desigualdades de género, a discriminação e a conciliação; o percurso da igualdade entre homens e mulheres; as Políticas facilitadoras da conciliação das diferentes esferas pessoal, familiar e profissional; tais como as políticas públicas que são cruciais em matéria de conciliação.

O presente estudo foi realizado numa empresa da indústria aeronáutica, numa amostra por conveniência a cinco mulheres com idades compreendidas entre os 36 e os 43 anos, e este recaiu sobre as perspetivas das trabalhadoras sobre a temática da dupla jornada e a sua envoltura.

2.2 Opções metodológicas

O método científico de investigação é determinado “como o conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos adotados para se atingir o conhecimento” (Gil, 1989: 27). Segundo Coutinho (2014), os Paradigmas de investigação constituem os sistemas de pressupostos e valores que conduzem a pesquisa. O investigador terá de decidir entre várias opções e caminhos que o levam às respostas, ao problema/questão a investigar, ou seja ao conhecimento.

Quando se fala em metodologias, métodos e técnicas, fala-se em termos que são utilizados na literatura para se designar os diversos meios que ajudam e que servem de pilar para a orientação da pesquisa do investigador. Estes termos têm os seus diferentes significados e teorias. Bisquerra (1989, *cit in* Coutinho, 2014) refere métodos de investigação, constituem o caminho para chegar ao conhecimento científico, sendo estes uma panóplia de conjunturas de procedimentos que servem de instrumentos para alcançar os fins da investigação. Em relação às técnicas, e seguindo a referência do mesmo autor, são “procedimentos de atuação”, precisos e particulares, são como “meios auxiliares” do método. Pois, dentro de um método podem utilizar-se várias técnicas. Latorre *et al.* (1996, *cit in* Coutinho 2014), afirmam que o método é o caminho e as técnicas o modo como de percorrê-lo. Por fim, a metodologia, teria como função velar pelos métodos, assinalar o os seus limites e alcance, clarificar e valorizar os seus princípios, procedimentos, e estratégias mais adequadas para a investigação (Larrote *et al.*, 1996, *cit in* Coutinho 2014), aqui pode afirma-se que o investigador se interessa mais pelo processo do que propriamente pelos resultados. Em síntese, a metodologia tem um sentido mais amplo do que o método, pois questiona o que está por de trás, vais ao cerne da questão, quer saber o porquê dos fundamentos dos métodos, as filosofias que lhes estão subjacentes e que influencia as opções e escolhas do investigador.

De acordo com Hill e Hill (2005), uma investigação empírica admite fazer observações para compreender melhor o fenómeno em estudo, apoiando-se em que as ciências sociais têm por base investigações empíricas devido a permitir a construção de explicações ou teorias mais adequadas.

Na presente investigação optou-se por uma abordagem metodológica qualitativa, tendo em consideração as questões que alicerçam o estudo que já foram enunciadas no ponto anterior. Analisou-se alguns documentos em termos de recursos humanos, mais especificamente dados da empresa que se podem comparar questões de género, fez-se

uma pesquisa intensa de estudos empíricos da temática, pelo que se assume uma metodologia de investigação sob a forma de um estudo de caso, privilegiando a recolha de dados, através de entrevistas semiestruturadas a cinco trabalhadoras da indústria aeronáutica, com filhos em idades menores. A escolha das entrevistas desta empresa, deve-se, em primeiro lugar á relevância de estudar mulheres e, em segundo lugar, ao interesse pela indústria e pela sua envolvente, ainda pouco estudada em Portugal. Outra razão relevante na escolha foi o acesso, uma vez que a investigadora é trabalhadora da empresa, o que lhe permitiu uma maior facilidade em entrevistar. Tendo para o efeito recorrido a uma amostra por conveniência, sendo essa a que lhe foi possível obter no tempo disponível e no contexto de trabalho em que se insere.

A opção metodológica que recaí sobre um estudo qualitativo, como referido, deriva do facto de o estudo de caso estar relacionado com metodologia qualitativa, pois o investigador tem mais interesse pelo significado pelas experiências que são vividas pelos próprios indivíduos, família, uma comunidade ou empresas, do que simplesmente recolher dados qualitativos, tendo em vista os outros estudos anteriores (Fortin, 2009). O autor menciona também que o estudo de caso compreende num exame completo e detalhado de um fenómeno interligado a uma entidade social, podendo a temática em estudo ser aplicada numa situação momentânea ou evoluindo ao longo de um período.

Gil (2010) defende que a utilização de estudos de caso no que toca às ciências sociais apresenta diferentes focos: a exploração de situações reais, em que os limites não estão definidos à priori, descrever a situação no contexto de uma investigação, formular hipóteses ou descrever teorias e evidenciar variáveis causais de determinado fenómeno ou situação complexa. No caso em concreto, o estudo de caso adequa-se numa perspetiva por parte das trabalhadoras da empresa, em matéria de conciliação.

2.3. Escolha do objeto de estudo

Conforme referido anteriormente, foram escolhidas mulheres de uma empresa do setor da aeronáutica do distrito de setúbal, que passamos a caracterizar no que respeita á estrutura de recursos humanos e ao trabalho. Neste capítulo analisou-se os recursos humanos da empresa, para se conseguir perceber o meio onde as entrevistadas estão inseridas.

2.4 Caracterização da Estrutura de Recursos Humanos da Empresa

O domínio de análise do presente estudo, são os trabalhadores de uma empresa do sector da indústria aeronáutica, de cariz privado, situada em Portugal na península de setúbal, explorando-se numa amostra a perceção das trabalhadoras da indústria aeronáutica sobre o tema de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

A escolha da empresa deveu-se ao facto de ser o local de trabalho da investigadora, o que permitiu um rápido acesso às trabalhadoras entrevistadas, aos documentos analisados que contribuíram para a realização do estudo em epigrafe.

Apresenta-se a caracterização geral da estrutura de recursos humanos da organização, tendo em conta os dados presentes a maio de 2019.

Tabela 1: Distribuição de trabalhadores por sexo

	Sexo Feminino	Sexo Masculino	Total
Total	243	398	641
%	37%	63%	100%

Fonte: Dados internos RH da empresa

Em relação à distribuição da composição sexual do total de trabalhadores da empresa em análise, verifica-se que cerca de 37% são mulheres e que 63% são homens, o que representa um predomínio da população masculina. Fala-se de um meio fabril, em que existem alguns estereótipos de que é um trabalho maioritariamente masculino, que tem o constrangimento muito das vezes para as mulheres que são os horários por turnos, trabalhos que requerem um maior esforço físico, no entanto existe u secção que maioritariamente é realizada por mulheres.

Tabela 2: Distribuição percentual de trabalhadores por escalões etários e por sexo

Escalão Etário	Feminino	Masculino	Total	%
<20	3	11	14	2,18%
20-29	50	117	167	26,05%
30-39	102	143	245	38,22%
40-49	68	90	158	24,65%
50-59	20	26	46	7,18%
>60	0	11	11	1,72%
Total geral	243	398	641	100%

Fonte: Dados internos RH da empresa

No que respeita à distribuição dos trabalhadores por escalões etários, considera-se que num total, 64% estão em idades compreendidas entre os 20 e os 29 anos, e os 30 e 39 anos, por isso pode considerar-se uma população jovem, outra análise que também se pode efetuar é o facto de a empresa ter apenas 16 anos em Portugal, o que explica a idade da população. Ao analisar-se os dados tendo em consideração o sexo, constata-se que cerca de 65% dos trabalhadores da empresa que são homens, encontra-se em maior escala nos escalões entre os 20 e os 29 anos, e os 30 e 39 anos. Em relação às mulheres, verifica-se que a grande maioria, cerca de 70%, está representada nos escalões etários a partir dos 30 aos 39 anos, e dos 40 aos 49 anos. No entanto, no tocante à moda, verifica-se que está presente nos escalões entre os 30 e os 39 anos.

Tabela 3: Distribuição percentual de trabalhadores por Antiguidade na empresa e por sexo

Antiguidade	Feminino	Masculino	Total	%
≤2	137	185	322	50%
3 5	63	94	191	30%
6 10	22	52	74	12%
11 15	12	30	42	7%
≥16		3	12	2%
Total geral	234	364	641	100%

Fonte: Dados internos RH da empresa

Em relação à distribuição dos trabalhadores por escalões de antiguidade, tendo em conta o sexo, constata-se que 50% dos trabalhadores têm até dois anos de antiguidade na empresa, e que 30% têm entre 3 a 5 anos. No que concerne à análise entre homens e mulheres acompanham esta tendência. Quando abordamos a moda, tanto nos homens

como nas mulheres, está situada no escalão até 2 anos de antiguidade. Consta-se também que os trabalhadores com um número maior de antiguidade, são do sexo masculino.

Tabela 4: Distribuição percentual de trabalhadores por habilitações literárias e por sexo

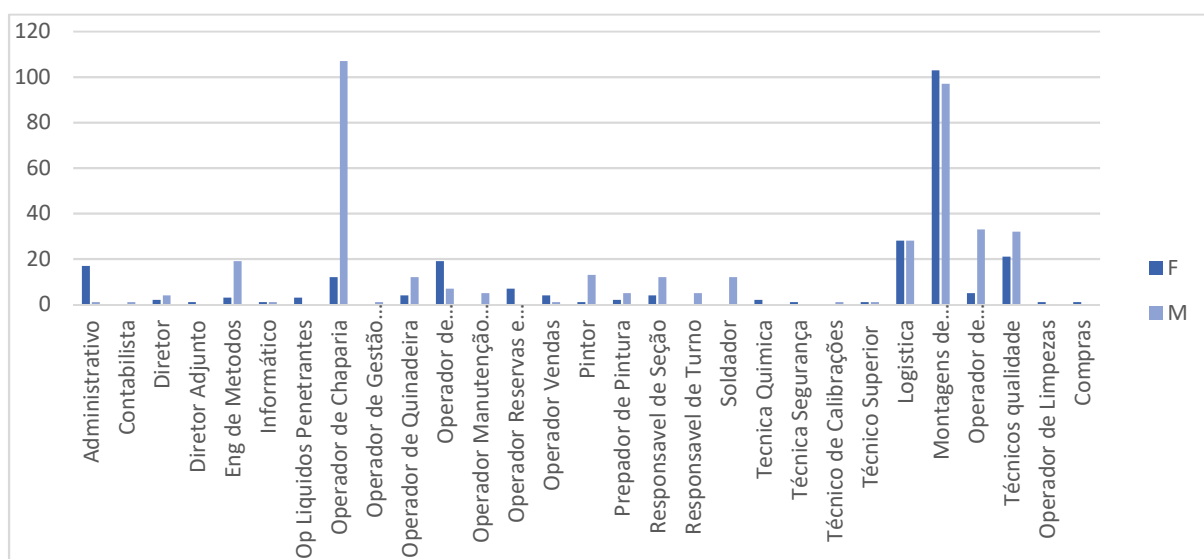
Habilitação	Feminino	Masculino	Total	%
1º ciclo (4ºano)	22	14	36	6%
2º ciclo (9º ano)	93	66	159	24%
12º ano	248	145	393	61%
Licenciatura	33	17	50	8%
Mestrado	2	1	3	1%
Total geral	398	243	641	100%

Fonte: Dados internos RH da empresa

Do total de trabalhadores pode verifica-se que cerca de 61% tem habilitações ao nível do secundário, por volta de 23% tem habilitações ao nível do ensino básico e cerca de 8% ao nível da licenciatura.

Destaca-se que a distribuição dos homens em níveis de licenciatura é superior à das mulheres. Pode justificar-se ao facto de que existem mais homens em funções de técnicos superiores, em especial na área de engenharia e métodos, ao nível da licenciatura. No que concerne ao ensino secundário, existe apenas uma diferença de 2 pontos percentuais em relação aos homens (64%) e mulheres (62%).

Gráfico 1: Distribuição de trabalhadores por carreiras profissionais



Fonte: Dados internos RH da empresa

Através da observação das carreiras profissionais denota-se que existem algumas diferenças entre homens e mulheres, em algumas funções, como por exemplo, na função de operadores de chaparia, existe uma grande disparidade entre homens e mulheres, pode dever-se ao facto do tipo de trabalho exigir algum esforço físico, e o uso de ferramentas mais pesadas e específicas da função, que não são ágeis de se manusearem. A única situação em que existem mais mulheres do que homens, numa diferença significativa é no que toca à função de administrativo, que é uma função muito procurada por mulheres e nas quais estas se destacam em termos anos de experiências na área. Nas áreas de logística e na área das pequenas montagens, existe coesão entre os dois géneros, pois são áreas que têm várias micro-secções que nas quais só trabalham senhoras, tal exemplo é da embalagem (logística) e nos retoques de pintura (montagens).

Tabela 5: Distribuição percentual de trabalhadores por horários de trabalho

Horário de Turnos	Feminino	Masculino	Total	%
2 turnos	106	125	231	36%
3 turnos	31	87	118	18%
Horário Geral	106	186	292	46%
Total Geral	243	398	641	100%

Fonte: Dados internos RH da empresa

Outra dimensão importante de se analisar são os regimes de horários que são praticados, e as diferenças existenciais entre homens e mulheres, que pela análise da tabela e gráfico anteriores pode constatar-se que 46% dos trabalhadores estão em horário geral fixo, dos quais 29% são do sexo masculino e aproximadamente 17% do sexo feminino. Em relação aos horários por turnos, eles são rotativos semanalmente, dois turnos (6h às 14h e das 14h às 22h), três turnos (6h às 14h, das 14h às 22h e das 22h às 6h), e em que pode constatar-se que 43% das mulheres fazem dois turnos, e 12% faz três turnos, enquanto que 31% dos homens fazem dois turnos e 21% fazem três turnos. Alguns destes dois turnos são considerados horários flexíveis em cerca de 5% nas mães solteiras ou em situações específicas como, os maridos também fazem turnos, e em vez do turno da tarde iniciar às 14h e terminar às 22h, inicia ao 12h e termina pelas 20h para que seja mais fácil de gerir toda a gestão em casa com os filhos. A flexibilidade de horário é

atribuída a trabalhadores que apresentem justificação da sua situação familiar, em que não têm suporte, e que tenham filhos menores a seu encargo, apresentado à empresa alguns documentos tais como o art.57 do código do trabalho indica, “O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias”. (Art.57, Código do Trabalho).

2.5 Técnica de recolha de dados

Guerra (2006), Stake (2007) e Yin (1999) referem a possibilidade de se utilizarem técnicas para recolherem os dados de uma certa investigação de carácter qualitativo, evidenciando sempre a necessidade destas fornecerem dados importantes à investigação e que permite ao investigador encontrar respostas para a compreensão do fenómeno em estudo.

Quivy e Campenhoudt (1992) referem que os instrumentos para a recolha de dados têm que estar inscritos nos objetivos definidos, pois as técnicas de recolhas de dados influenciam os resultados da investigação, diretamente, assim como os métodos de análise dos dados recolhidos. Bardin (2013) defende que realizar uma análise de conteúdo, implica proceder a uma tentativa de compreensão mais alargada das interpretações imediatas, das comunicações, procurando ultrapassar as incertezas que as leituras dos documentos possam causar, enriquecendo também essas leituras.

Segundo Fortin (2009) os dados podem ser recolhidos de inúmeras formas, tais como questionários, entrevistas, observação e análise documental.

A pesquisa de documentos, constitui uma fonte de informação que possibilita ao investigador familiarizar-se com a história, a cultura, os acontecimentos importantes que estejam ligados à investigação (Fortin, 2009).

Stake (2012) afirma que em quase todos os estudos se verifica a necessidade de consultar jornais, relatórios, atas, documentos pessoais, documentos da internet para a recolha de informação, enquanto Gil (2010) afirma que a consulta de documentos é necessária em qualquer estudo de caso pois só assim se permite obter informações relacionadas com o tipo de estrutura, organização, critérios, que ajudarão na construção de categorias para as entrevistas. Recolher os dados através do estudo documental requisita que as perguntas de investigação estejam antecipadamente formuladas, de modo

a que se chegue ao objetivo. Os documentos ajudam o investigador a beber conhecimento de acontecimentos que não presenciou (Stake, 2012).

A opção por estas técnicas de recolha de dados vem através da triangulação dos dados que são recolhidos, conseguindo obter-se um quadro mais completo que o objeto de estudo, proporcionando aprofundar a temática. A triangulação de várias técnicas de recolha de dados aumenta a credibilidade do estudo (Fortin, 2009).

Em relação à técnica de pesquisa para recolher os dados qualitativos, optou-se pela recolha de alguns dados a nível de recursos humanos da empresa para perceber a sua envoltura. Quivy e Campenhoudt (1992) afirmam que estas técnicas são adequadas para analisar fenómenos, através da análise de conteúdo de documentos que sejam importantes e que ajudem a apresentar respostas às questões que foram antes definidas, que neste caso concreto, que estejam relacionadas com a envoltura dos recursos humanos, de como estes são constituídos, se existem mais homens do que mulheres, e tentar encontrar alguns documentos relacionados com a conciliação. Optou-se também, por, como referido anteriormente, efetuar-se cinco entrevistas semiestruturadas a trabalhadoras da indústria com filhos menores, com duração aproximada de 45 minutos cada entrevista.

Segundo Manzini (2004) existem três tipos de entrevistas, a estruturada, a semiestruturada e a não-estruturada. Entende-se por entrevista estruturada aquela que é composta por perguntas fechadas, como se fosse um formulário, não apresenta grande flexibilidade; as entrevistas semiestruturadas, que serão aplicadas neste estudo, são direcionadas por um guião⁴ previamente pensado e escrito, composto geralmente por questões que são elas abertas. Para a elaboração adequada do guião de entrevista considera-se importante a vivência do pesquisador, a literatura sobre o tema em estudo, a apreciação de juizes e as informações obtidas num pré-teste. Enquanto que a entrevista não-estruturada oferece uma liberdade de formulação de perguntas e intervenção da fala do entrevistado.

Posto o acima referido, o método utilizado será a entrevista semiestruturada, como já referido, em que, segundo Flick (2004), este método está associado à expectativa de que é mais provável que os sujeitos entrevistados expressem os seus pontos de vista,

⁴ Guião apresentado no apêndice 1.

opiniões, numa situação de entrevista que foi desenhada de forma aberta, em vez de uma entrevista estruturada ou de um questionário.

Como referem Vázquez e Angulo (2003), ao comparar-se as entrevistas estruturadas, com as entrevistas semiestruturadas, estas não pressupõem uma especificação verbal ou escrita do tipo de perguntas a formular nem, forçosamente, de formulação. Também Flick (2004) aponta algumas vantagens das entrevistas semiestruturadas, pois as estruturadas limitam o ponto de vista do sujeito ao impor quando, em que sequência e como tratar o tema. Assim, a entrevista semiestruturada não segue uma ordem previamente estabelecida no que respeita à formulação das perguntas, existindo uma maior flexibilidade para se poder colocar perguntas no momento mais apropriado, conforme o decorrer da entrevista e dos pontos de interesse, tal como aconteceram diversas vezes durante a realização das cinco entrevistas.

3. Análise dos Resultados Empíricos

No ponto apresentado, patenteiam-se os resultados obtidos através da análise às entrevistas, conjugado com a análise documental efetuada aos documentos da empresa em termos de recursos humanos, tendo em conta a pergunta de partida, assim como os objetivos prévios que delimitaram o âmbito do presente estudo.

Após a caracterização da organização relativamente à estrutura de recursos humanos e à caracterização sociográfica das entrevistadas, procedeu-se à descrição e análise da perceção das inquiridos face à conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, e, por fim, procederemos à análise das dificuldades sentidas pelos inquiridos em matéria de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, e à demonstração de algumas perspetivas para o futuro.

Entrevistadas	Idade	Estado Civil	Habilitações Literárias	Categoria Profissional
E.1	36	Solteira	Licenciatura em contabilidade e finanças	Contabilista, técnica superior
E.2	38	solteira	12º Ano de ídolo profissional do curso de rececionista	Administrativa/Rececionista
E.3	37	casada	12º Ano de ídolo profissional do curso informática e gestão	Operadora de tratamentos de superfície
E.4	38	casada	Licenciatura em Psicologia do trabalho e das organizações	Responsável de recursos humanos, técnica superior
E.5	43	Divorciada	12º Ano	Administrativa de compras

3.1 Caracterização sociodemográfica

Tabela 6: Caracterização Sociodemográfica

Fonte: Elaboração própria, informações das entrevistas

As cinco entrevistadas têm idades compreendidas entre os 36 e 43 anos, sendo que duas têm licenciatura, outras duas têm cursos profissionais de nível IV e uma tem o 12ºano de ensino normal. A entrevistada 1 é contabilista, onde executa a parte da contabilidade e tesouraria da empresa, a entrevistada 2 é rececionista administrativa, onde é responsável por atender todos os clientes, por receber o correio, lançamento de faturas quando chegam, por fazer a triagem dos diversos assuntos e passa-los aos seus responsáveis e todas as funções inerentes à sua categoria, a entrevista 4, é operadora especializada nos tratamentos de superfície que são tratamentos químicos que as peças levam para não enferrujarem, não criarem corrosão e para à posteriori algumas seguirem para a área da pintura, já tratadas, a entrevistada 4, é responsável dos recursos humanos e está alocada à área de formação, e por último, a entrevistada 5, é administrativa na área das compras, onde é responsável por encomendar todo o material necessário desde economato, a fardamento, a matéria prima, ferramentas, etc, de toda a fábrica.

No tocante à composição do agregado familiar, todas as entrevistadas têm em comum o facto de os filhos serem menores, a entrevistada de 43 anos divorciada tem a guarda das filhas, e vive com os pais, as entrevistadas 1 e 2 vivem apenas com os seus

filhos, tendo também a guarda destes, enquanto que as entrevistadas 3 e 4 vivem com os maridos e com os filhos.

Após constatar-se estas realidades, pode-se referir as novas formas familiares no que conta à constituição dos agregados familiares, Guerreiro *et al.* (2006), as novas formas familiares, que advém de situações de divórcio ou em nascimentos fora da conjugalidade, são traços que caracterizam as sociedades modernas, que se verificam em Portugal.

3.2 Caracterização da vida profissional

Um dos temas que foram abordados nas entrevistas foi a caracterização da vida profissional, que aglomera alguns tópicos cruciais na temática, tais como os abordados em seguida.

As entrevistadas em estudo, apresentam categorias profissionais distintas tal como verificamos anteriormente, a entrevistada 1 é contabilista/ técnica superior, a entrevistada 2 é administrativa/rececionista, a entrevista 3 é operadora de tratamentos de superfície, a entrevistada 4 é responsável de recursos humanos, e a entrevistada 5 é administrativa na área das compras. Quando se aborda o tema da antiguidade na empresa e da antiguidade na função, obtém-se diferentes resultados.

E.1 “Trabalho na empresa há um ano, no entanto já trabalho 3 anos na função, (...) estou efetiva”

E.2 “Trabalho na empresa há 9 meses, na função há 3, 4 anos, (...), a termo certo.

E.3 “1 Ano e 4 meses que estou na empresa e na função em questão, estou a contrato termo certo”.

E.4 “1 ano e 2 meses na empresa, (...) 12 anos de função e estou efetiva”

E.5 “Estou há 5 anos na empresa e desempenho a função há 2 anos e meio, efetiva”

Segundo as informações que constam acima, relatadas pelas entrevistadas pode dizer-se que, a antiguidade na empresa é inferior à antiguidade na função em todas as entrevistadas, à exceção da entrevista operadora de tratamentos de superfície que iniciou essa profissão na empresa em questão. Em relação ao vínculo contratual, as entrevistadas 1,4 e 5 são efetivas, e as entrevistadas 2 e 3 estão a termo certo e quando atingirem os dois anos de antiguidade e caso a avaliação de desempenho seja satisfatória e atinja a

pontuação de 3 em 4 e do seu responsável fazer uma recomendação satisfatória abordando o três saberes (saber-saber, saber-fazer, e saber- ser), passaram a efetivas também o que segundo elas, lhes transmitirá uma maior segurança e ganham o direito ao seguro de saúde.

Abordou-se também as principais atividades desenvolvidas pelas entrevistadas,

E.1 ““Lanço faturas, registo contabilidade, faço contacto com os fornecedores, faço tudo aquilo que tem haver com a contabilidade, pagamentos, parte da tesouraria, faço um pouco de tudo.”

E.2” “ Em relação às minhas atividades do dia a dia, tenho o atendimento telefónico, respondo aos emails, atendimento ao público, distribuo a farda quando há admissões, apoio a direção, registamos correio e faturas, fazemos cartões para os funcionários fazerem as picagens de ponto, damos apoio aos recursos humanos nas marcações de entrevistas, em termos de higiene e segurança do trabalho marcamos as consultas de admissão, a parte de gestão de economato, roupeiro, e gestão de stock das parte do café, copos para o café, taças, marcações de viagens, hotéis, carros”

E.3 “Faço os tratamentos de superfícies das peças, ou seja, faço a montagem e desmontagem de carros para irem aos banhos, para levarem os tratamentos, estou também no controlo de peças, e levo-as para as outras secções, tais como soldadura, pintura, montagem, para seguirem o seu processo.”

E.4 “Payroll, gestão da formação, contacto com pessoas, colaboradores, entidades parceiras, análise de bases de dados, troca de correspondência de correio eletrónico, gestão de tarefas, recrutamento e seleção, embora a minha área esteja mais relacionada à área da formação.”

E.5 “Verifico os stocks, vejo se é necessário fazer encomendas, receber e fazer telefonemas aos fornecedores, tratar dos transportes extras e normais à empresa, tratar de problemas com os transportes, gerir todas as necessidades das diferentes secções da empresa.”

Observando as afirmações acima que relatam o testemunho das entrevistadas, pode-se constatar que as entrevistadas 1,2,4 e 5 fazem parte dos quadros médios, superiores e que se enquadram no modelo denominado de apoio logístico de Mintzberg

(1996), à exceção da entrevistada 3, que é caracterizada por uma categoria profissional operacional.

Relativamente ao horário de trabalho, as entrevistadas 1, 4 e 5 praticam um horário geral, e as entrevistadas 2 e 3 praticam um horário por turnos rotativos. A entrevistada 1 considera não ser o horário ideal, “o ideal seria ter uma parte da tarde que saísse mais cedo para acompanhar os meus filhos coisa que não consigo”, a entrevistada 2, refere que “ Não é o ideal mas não é mau”, a entrevistada 3 acrescenta “não é ideal mas não é mau de todo, visto que as minhas filhotas já são crescidinhas.”, a entrevistada 4 afirma que “neste momento considero que seja o horário mais adequado, visto morar tão longe do trabalho, e não conseguir chegar mais cedo, nem sair mais tarde.”, e, por fim, “ o horário geral das 8h às 17h e sim considero que seja o ideal para mim neste momento”. Deste modo, as entrevistadas consideram que o horário não é flexível, com exceção da entrevistada 5 que considera ser um horário indicado. Muitas vezes a entrevistas fazem horas prolongadas no seus postos de trabalho, este fenómeno pode ser associado ao que refere Santos (2011), que reforça a carência de se reconsiderar as formas de organização dos tempos de trabalho, havendo necessidade de concentração na qualidade do trabalho em objetivos e não em largas horas de trabalho, incluindo a consciencialização da gestão de que não são as horas alargadas nos locais de trabalho que irão fazer com que os trabalhadores sejam mais produtivos para a empresa. Também Chambel (2009) refere que estas situações podem levar a que os trabalhadores tenham maiores níveis de conflito no que toca ao trabalho/família.

Considerando alguns aspetos da relação com a chefia, as entrevistadas 2 e 3 consideram ter uma boa relação. As entrevistadas 1, 4 e 5 consideram que a sua relação com a chefia não vai além do cordial.

Neste ponto foi também abordado o à vontade que sentem com as chefias e, a flexibilidade que estas demonstram aquando da necessidade de se ausentar do trabalho por motivos pessoais ou familiares, concluiu-se que não há um horário flexível, mas que em raras exceções poder-se-ia faltar e mais tarde compensar. Não existe também a possibilidade do trabalho parcial, horários concentrados para poder usufruir mais tarde de dias de descanso, ou de se diminuir os dias de trabalho por semana, ter licenças alargadas, ou o trabalho a partir de casa. As entrevistadas indicam que, em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, deveria existir um contacto mais próximo com os trabalhadores no que concerne aos assuntos relacionados com problemas

familiares e pessoais, não por parte das chefias diretas, que também não têm um poder de decisão por si só, o que pode indiciar que a gestão de recursos humanos deve adequar as suas práticas, de modo a que sejam diferenciadas as necessidades de homens e mulheres e em diferenciadas situações, conforme referem Loureiro e Cabral-Cardoso (2008).

A relação com os colegas também foi abordada nas entrevistas nos quais as entrevistadas referiram que tinham uma relação muito boa, e até excelente com os colegas de trabalho, pertencentes à mesma equipa. Referiram também que sentem um à vontade maior e uma solidariedade por parte dos colegas para poderem contar com eles quando têm problemas pessoais ou familiares.

Em relação aos apoios ou benefícios, de um modo geral, a empresa garante aos seus trabalhadores o seguro de saúde que, quando passam a efetivos todos os trabalhadores têm direito e que podem também associar os filhos e cônjuges, pagando um valor mais baixo em comparação ao mercado. Consideraram ser um bom apoio, pois facilita em termos de cuidados de saúde, contemplam mais profissionais, vários especialistas e especialidade numa rede mais extensa. No entanto consideraram que se abrangesse o seguro pelos familiares diretos (cônjuges e filhos) que seria uma mais valia, pois para uma família numerosa fica muito dispendioso pagar os diversos seguros de saúde, com ordenados a rondar o ordenado mínimo nacional português.

3.3 Caracterização da vida pessoal e familiar

A vida pessoal e a vida familiar, e a compreensão da sua gestão, é fundamental e faz parte dos estudos e desenvolvimentos da área da conciliação.

O tempo de deslocação ao trabalho/ casa, varia entre 3 minutos, e 3 horas, são realidades diferentes e com gestão de tempos também elas diferentes, que dependem essencialmente do local onde vivem, se perto ou longe do trabalho. Uma vez que a entrevistada 1 vive no Alentejo demora cerca de duas horas nos seus trajetos, as entrevistadas 2 e 3 vivem na margem sul não muito longe da empresa, demoram cerca de 1 hora nos seus trajetos diários, a entrevistada 4, mora no Alentejo, mais a sul que a entrevistada 1 e por isso demora cerca de 3 horas nos seus trajetos diários, por último a entrevistada 4 que vive a 3 minutos da empresa, é a que naturalmente demora menos tempo. Perista *et al.* (2016), nos seus estudos dos usos do tempo, perceberam que, as mulheres, gastam em cerca de 12.3% , em relação aos homens , com cerca de 7.9%, no que toca os percursos entre casa trabalho ou trabalho casa, pois as mulheres aproveitam

para fazer outras atividade que são necessárias no seu cotidiano, tais como ir às compras, ir levar ou buscar os filhos à escola ou às atividades.

Pode-se observar as discrepâncias que existem entre estas deslocações e para além das horas passadas no trabalho, todas elas têm as suas tarefas domésticas diárias, o cuidado com os filhos e o tempo para executar outras tarefas que possam surgir durante o dia, tal como mencionado acima, durante as entrevistas foram percecionados os tempos diários dispensados para a realização das tarefas domésticas. Estas podem ser implicações fortes ao nível da conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional, como as que são identificadas no Relatório sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional (CITE, 2016). As entrevistas da investigação, relataram os seus tempos:

E.1 “Demoro cerca de 2 horas”

E.2 “Com as tarefas de lides domésticas, pelo menos 1 hora por dia, se não for mais, geralmente não contabilizo”

E.3 “Se falarmos de dias normais de trabalho como de segunda à sexta gastamos cerca de 3 horas nessas atividades, fazer jantar, almoço para o outro dia, pôr roupas a lavar, limpar...”

E.4 “Gasto cerca de 2 horas e meia”

E.5 “Depende dos dias e das atividades que elas tenham, porque isso faz com que chegue mais tarde a casa, mas em média, entre 2, 3 horas”.

O tempo diário dispensado para a realização das tarefas domésticas, também é outro fator importante de análise em matéria de conciliação, pois para além das horas gastas por dia no trabalho, e em deslocações de casa/trabalho e trabalho/casa as nossas entrevistadas ainda dispensam entre 1 a 3 horas por dia para realizar tarefas domésticas. Essas tarefas, são essencialmente e em comum a todas as entrevistadas: tratar da roupa, limpar a casa, fazer comida, arrumar a cozinha e tratar das coisas essenciais para o dia seguinte.

Os resultados vão ao encontro de estudos já realizados que concluem que as mulheres ocupam grande parte do seu tempo livre com a realização de tarefas domésticas diárias (CITE, 2009; Crompton e Lyonette, 2006; Guerreiro *et al.*, 2006; Perista *et al.*, 2016; Saraceno, 2004), como cozinhar, lavar e passar a roupa, limpar a casa, enquanto

que os homens estão mais disponíveis para tarefas relacionadas com a bricolage, e tratar de assuntos relacionados com os automóveis (Torres, 2005), tarefas que se realizam com menos frequência. No tocante ao apoio das tarefas domésticas, as inquiridas referem que, as biparentais têm a ajuda dos maridos para a execução de algumas tarefas tais como, ajudam em casa na realização de jantar, e em pequenas tarefas. Deparou-se que os homens recorrem com mais frequências às esposas para a realização das tarefas domésticas, tais como passar a ferro, limpar a casa, do que ao contrário. No que toca às inquiridas monoparentais, estas têm uma ajuda quase insignificativa e que não podem contar sempre, de familiares próximos, tais como os pais e sogros, e em tarefas simples como passar a roupa à ferro ou ir à escola buscar os netos, algum apoio que também foi considerado pelas inquiridas foram os apoios monetários.

De acordo com Marques (2017), um dos desafios que os trabalhadores enfrentam durante a sua vida quotidiana é o de encontrar um equilíbrio harmonioso entre os encargos profissionais e familiares. Esta clareza representa uma grande carga para as famílias portuguesas, principalmente para as mulheres, que continuam a assumir a maior parte das responsabilidades do trabalho doméstico, tal como referido no enquadramento teórico, reforçando o estudo de Perista *et al.* (2016). Outro elemento interessante é a externalização das tarefas domésticas. Perista *et al.* (2016) referem que uma grande maioria das pessoas declara que, no respetivo agregado, nunca recorrem a qualquer serviço externo de apoio às tarefas domésticas, e a minoria que as fazem os serviços que mais recorrem são, o recurso à compra de comida confeccionada e pronta a levar para casa, recorrem também a empregadas domésticas, entre 8 a 16 horas por mês, o que equivale a um ou dois dias durante um mês inteiro.

Quando se aborda o tema do cuidado com os filhos, nomeadamente quando estão doentes, as entrevistadas 1,2,3 e 4 referiram que são elas que faltam ao trabalho para ficar com os filhos quando necessário, que vão ao médico e que cuidam. No entanto, quando se aborda o cuidado com os filhos, em relação a ir buscar à escola ou às atividades, como por exemplo dar banho, de jantar, e a apoio com as coisas da escola, os pais também ajudam, havendo uma relação de entre ajuda no caso das entrevistadas biparentais. Enquanto que a entrevistada 5, só mesmo em caso de extrema necessidade falta ao trabalho para cuidar das filhas, caso contrário pede a ajuda familiar dos pais, que fazem parte do seu agregado familiar (Crompton e Lyonette, 2006; Maciel *et al.*, 2006).

E. 1 “Quando algum dos meus filhos está doente sou eu que tenho que faltar e ficar com eles em casa ou ir ao médico, não tenho ninguém que me auxilie”

E.2 “Quando a minha filha está doente, se tiver de faltar ao trabalho, falto.” “Sou eu a minha mãe que vamos buscar e levar a menina ao colégio, uma vai levar e a outra buscar”

E.3 “Quando as minhas estão doentes sou eu que fico com elas, e falto ao trabalho, (...) Vou buscar as minhas filhas à escola quando posso, vou levar e buscar à explicação, caso contrário é o meu marido.”

E.4 “Quando o meu marido está de folga, fica ele com o menino, quando estamos ambos a trabalhar eu é que geralmente falto, pois é mais fácil uma vez que ele trabalharem turnos concentrados e não pode faltar” “Quem me dá muito apoio com o meu filho quando o meu marido está a trabalhar é o meu sogro.”

E.5 “Tento sempre não faltar ao trabalho, mesmo que elas fiquem doentes, peço ao meu pai pra ficar com elas e como moro perto vou a casa a hora de almoço, só se for mesmo necessário é que falto”.

No presente estudo diferenciaram-se dois tipos de apoios, os formais e os informais, das quais as entrevistadas, 1, 3 e 4 consideraram que, na sua vida quotidiana, os filhos têm ATL depois da escola, nas férias de verão, páscoa e Natal para estarem descansadas a trabalhar e saberem que os seus filhos estão bem, ocupados e em segurança. A entrevistada 2 tem apenas o colégio para a sua educanda, e a entrevistada 5 tem as suas filhas na explicação e em atividades extracurriculares desportivas. Em relação aos apoios informais, as entrevistadas 1, 2, 4 e 5 consideraram que os seus pais apoiam em pequenas tarefas, como passar a ferro, ir buscar os netos à escola e ainda de forma monetária. Em relação à entrevistada 3, a mesma conta apenas com o apoio do marido.

Uma das questões levantadas às entrevistas, foi o tema da gestão do tempo, de como é que estas conseguiriam ajustar tantas horas e tantas tarefas num dia só, eis que a entrevistada 1 afirma que: “Tenho de ter uma organização muito grande, muita calma porque sozinha com duas crianças não é fácil, mas tento sempre organizar as coisas, tais como a comida, a roupa e os bens essenciais, para que consigamos estar maior parte do tempo juntos e para que consiga dar-lhes a atenção que merecem.”, a entrevistada 2 que é solteira com uma filha pequenina de 3 anos, “Não é fácil, ser mãe sozinha e a trabalhar

por turnos, mas tento incentivar a minha filha a ajudar-me, compreende que se fizer tudo sozinha, não vou ter tempo para ela, e tento fazer o máximo possível que posso para fazer tudo em uma ou duas horas e depois aproveitar o resto do tempo com ela. Não é uma gestão fácil. ", a entrevistada 3, que é casada e tem duas filhas, tem o apoio do marido, " Com um bocado de dificuldade, mas tenho que gerir, como disse há pouco prefiro perder umas horinhas todos os dias do que perder o tempo todo no fim de semana a executar essas tarefas. Tenho também a ajuda do meu marido. Vou fazendo o que posso e consigo.", a entrevistada 4, que também é casada e vive com o marido e com o filho, tendo apoio familiar: "Com a ajuda do meu sogro, como levo muito tempo em deslocações diárias, não conseguiria fazer metade se não fosse o meu sogro. Mesmo assim o meu filho já janta mais tarde do que o normal nos meninos da idade dele, porque quando chego já são 19h30 e ainda tenho que ir às compras, ou fazer o jantar tratar dele e da casa... mas tenho que garantir que já tenho as coisas orientadas para facilitar a rotina, quando o meu marido está de folga é tudo muito mais fácil.", a entrevistada 5 que vive com as filhas e com os pais, afirma que: "Não faço ideia como consigo gerir o meu tempo sendo mãe sozinha, andar de um lado para o outro em viagens, para as ir buscar e levar às atividades, ando sempre a correr de um lado para o outro, tenho que ter uma logística bem definida, deixar jantar feito de um dia para o outro, quando elas têm as atividades, e geralmente o cansaço vence-me e eu adormeço primeiro que toda a gente. Gerir tudo e todos não é tarefa fácil.". Após estes cinco testemunhos constatámos que a gestão do tempo parece não ser uma tarefa fácil, que a ajuda do marido, ou de familiares é muito importante, mas que por vezes não existe e todas as tarefas diárias têm que ser feitas , com mais esforço, com mais cansaço e maioritariamente abdicando de algumas coisas, como por exemplo o “tempo para mim”, o tempo de ser mulher e de desfrutar do meu tempo pessoal. Perista et al. (2016), no seu capítulo de maternidade, parentalidade, afirmam que, ainda há feminização do cuidado, no quotidiano das famílias, é particularmente claro, essencialmente às crianças mais pequenas.

Quando se abordou o tempo de lazer, observou-se que este tempo era maioritariamente usufruído ao fim de semana e sempre ele em família, mais uma vez aqui se remete para a aglutinação da conciliação entre a vida pessoal e a vida familiar, a entrevistada 1: "Durante a semana não consigo infelizmente, mas no fim de semana como tenho uma pessoa a fazer as limpezas passeio com eles, por vezes quando o F.... tem jogos de futebol, eu e a B.... vamos ver. No sábado, pelo menos de manhã é o dia do

pijama tentamos não sair e ter um dia tranquilo como não temos nos outros dias, damos uma voltinha á tarde" “ É muito raro sair com as minhas amigas, tento fazer isso uma vez por mês e pedir à minha mãe que fique com os meninos, mas nem sempre é fácil”, a entrevistada 2: "Vou sempre todos os fins de semana quando me levanto, beber cafezinho com ela e dar uma volta a pé, com o bom tempo vamos até à praia que ela gosta imenso, vou ao jardim brincar com ela, jogar à bola na rua, vou para certas zonas onde ela possa correr, andar de trotinete, tudo com a minha filha. " “Quando saio com os meus amigos peço à minha mãe para ficar com ela, mas tento sempre evitá-lo, pois já passa tempo sem mim durante a semana...”, a entrevistada 3: " Tentamos fazer mais ao fim de semana, pois durante a semana é complicado porque as meninas estão na escola e têm que estudar, tenho uma que está a passar para o 10ºano e tem sido momentos mais difíceis, tem exames, mas ao fim de semana tentamos partilhar tudo isso, vamos jantar fora, passeamos e estamos todos juntos. " “Geralmente nunca saio, sem ser em família”, a entrevistada 4: "Durante a semana vê-se uns desenhos animados, um filme, leio uma história ou brincamos um pouco entre o depois de jantar e a hora de ir para a cama; no fim de semana nós vemos muito cinema mais em casa, desde que o menino nasceu, vamos para a rua passear, faça chuva ou faça sol, andamos de bicicleta." “Quando saio com o meu marido e com os nossos amigos peço aos meus pais ou aos meus sogros para ficarem com o S....”, a entrevistada 5, tem uma vida mais agitada até mesmo ao fim de semana derivada às diversas atividades que as filhas têm: " muito raramente tenho tempo para lazer, nem ao fim de semana, porque as explicações das miúdas são ao sábado, uma de manhã e outra à tarde, aí ficamos logo limitadas, tento fazer as compras quando uma delas está na explicação, o resto do tempo serve para me dedicar à casa, lavar a roupa e a casa, estender a roupa, passar a ferro, e por vezes sobre o domingo que tento aí sim dar uma voltinha, mas a maior parte dos domingos é o dia do pijama para descansar." “muito raramente saio com os meus amigos, mas quando isso acontece as meninas ou vêm comigo, quando posso levá-las, ou ficam em casa, com os meus pais”.

3.4 Caracterização da perceção das trabalhadoras em matéria de conciliação

É importante perceber a perceção dos trabalhadores sobre esta temática da conciliação, saber o que preveem para o seu futuro quer seja a nível profissional, quer seja a nível pessoal, percecionam se num momento de decisão entre a vida familiar e pessoal ou a vida profissional, qual seria mais prejudicada; saber quais são as práticas ou políticas que a empresa tem implementadas ou que poderia praticar em matéria de

conciliação, e que estas percecionem que seria uma ajuda fundamental no seus meios; e saber quais são as condições que precisariam de ter nas suas vidas para se poderem dedicar mais ao trabalho.

Estas são questões fundamentais para se poder percecionar o bem-estar, a felicidade no trabalho e na vida familiar e pessoal, assim como a importância da conciliação na vida quotidiana de cada uma das entrevistadas em estudo.

Quando se questionou as previsões para o futuro profissional,

E.1 “Tenciono crescer profissionalmente, adquirir novos conhecimentos e abraçar novos desafios. Dou o meu melhor todos os dias, acredito que isso vá acontecer”.

E.2 “A médio longo prazo gostaria de ser independente e construir uma carreira na área que realmente gosto, num negócio meu”.

E.3 “Pretendo passar a efetiva, e gostaria de estudar mais para poder subir e mudar de funções”.

E.4 “Procuro um percurso de melhoria contínua, adquirindo competências na minha área, que me permitam promover a mudança e fazer a diferença. A profissão é um elemento chave da nossa felicidade. Políticas de equilíbrio entre a família e o trabalho, e a igualdade de género, são temas onde gostaria de ver progressos.”

E.5 “Prever é difícil, no entanto gostaria que me reconhecessem-se, ter mais responsabilidades é impossível que já tenho muitas, no entanto gostava de ter um aumento salarial”.

Ao fazer-se a análise à perceção ou ao desejo, para um futuro profissional, as entrevistadas em estudo referem dimensões diferentes dentro de uma panóplia de possibilidades, tais como, a primeira entrevistada afirma que gostaria de melhorar os seus conhecimentos, e de ter oportunidade de enfrentar novos desafios, no entanto com duas crianças pequenas, neste momento sabe que é difícil de voltar a estudar (financeiramente e tempo), para aprofundar mais a sua área, mas espera um dia conseguir. A entrevistada 2 gostaria de se tornar uma trabalhadora independente e construir o seu próprio negócio, a entrevistada 3 pretende passar a um contrato de efetividade, e ter alguma estabilidade para prosseguir estudos e evoluir na carreira, a entrevistada 4 almeja melhorias em termos de políticas e práticas em matéria de conciliação, e deseja aumentar as *skills* relacionadas com a área de recursos humanos, em termos de funções já atingiu um patamar no qual se

sente confortável e a esse nível não prevê uma evolução. A entrevistada 5, gostaria que reconhecessem melhor o seu trabalho, a sua dedicação e o seu profissionalismo, uma vez que, como já podemos perceber anteriormente, deixa muitas vezes a sua vida familiar e pessoal em detrimento do trabalho para conseguir ser uma melhor profissional e atingir todos os seus objetivos e cumprir com tudo aquilo que lhe pedem.

Quando se aborda a previsão para o futuro pessoal, as entrevistadas em estudo referem que pretendem passar mais tempo com a família, acompanhar o crescimento dos filhos, e que estes tenham saúde, assim sentem-se realizadas. Em nenhuma entrevista foi referido um projeto pessoal ou um desejo associado ao “eu”, foram apenas referidas previsões e desejos futuros com a família e principalmente para o bem dos filhos.

“estar mais presente com a minha filha” (E.2), “dois filhos lindos com saúde” (E.1), “(...) que sejam felizes, que tenham saúde” (E5), “passar tempo de qualidade com a família” (E.4). “Ver as minhas filhas crescerem e terem saúde” (E.3).

A entrevistada 4 foi a única que, para além dos projetos com a família que também deseja acrescentá-la (engravidar), referiu um projeto pessoal no qual pode dar o seu contributo para o dinamismo e evolução da sua região (Litoral Alentejano) no que toca a questões ambientais, sociais e culturais.

Ao abordar-se a questão, se tiver que contrabalançar a vida pessoal e familiar com o trabalho, o que seria mais prejudicado? as respostas foram unânimes à exceção da entrevistada 5.

“(…), seriam os meus pequenos a minha primeira escolha” (E.1), “A vida profissional saí sempre mais prejudicada (...)” (E.2). “Opto pela família e prejudico o trabalho (...)” (E.3). A entrevistada 4 refere que nenhuma das duas esferas devem ser prejudicadas e tenta sempre encontrar um equilíbrio para as duas, no entanto se tiver o filho doente ou algum familiar a precisar da sua ajuda opta por faltar ao trabalho, tentando sempre colmatar a sua ausência.

A entrevistada 5, que tem um apoio familiar mais presente e mais direto (vive com os pais), afirma que “A vida pessoal e familiar, saem sempre prejudicadas”, afirma também que anda sempre muito cansada, stressada e preocupada com o stress diário do trabalho que por vezes não consegue fazer essa separação e que por isso prejudica a sua família.

As práticas organizacionais, em matéria de conciliação foi um dos temas abordados durante as entrevistas, nos quais as entrevistadoras deram o seu parecer naquilo que achariam necessário a empresa disponibilizar para uma melhor prática de conciliação,

E.1 “Mais flexibilidade de horário, e a possibilidade de trabalhar a partir de casa, as faltas por irmos a consultas com os filhos não deveriam ser descontadas, infelizmente no meu caso preciso de faltar algumas vezes para ir a consultas com o meu filho que nasceu com uma má formação congênita e sou sempre prejudicada a nível de descontos no salário”

E.2 “Flexibilidade de horário, haver uma pessoa responsável na organização que conseguisse resolver assuntos emergentes rapidamente sem passar pela chefia, rh, direção, que tomasse ações rápidas. Ajudas a nível de cresces ou instituições e escolas.”

E.3 “Apoios para ATL, apoio para os tempos livres, principalmente para os pais que que trabalham por turnos, apoios para a escola, caso não dessem este apoio poderiam dar a possibilidade de horário flexível pelo menos aos pais com filhos até aos 14 anos.”

E.4 “Horário flexível, trabalho remoto, Apoio à maternidade, não discriminação, seguro de saúde extensível à família com apoio domiciliário, creche/ infantário/ ATL”

E.5 “Acho que um horário flexível era importante, para poder me deslocar até à escola das minhas filhas; ajuda para os materiais escolares, para os pais poderem comprar os livros; dar um incentivo/ajuda para as creches e esse apoio estender-se até os filhos acabarem os estudos, um prémio para os filhos que tenham boas notas.”

Após análise das respostas, em comum as entrevistadas referiram: flexibilidade horária; apoios escolares, acordos com creches, infantários e ATL. Outras medidas que referiram foram: a possibilidade de trabalhar a partir de casa, o seguro de saúde ser alargado para os familiares diretos, incentivos para os filhos dos trabalhadores que tenham boas notas, apoios à maternidade e licenças alargadas, não serem descontadas as faltas por assistência a um filho e não ser necessário pedir apoio da segurança social nesta matéria.

Alguns pequenos gestos são muito representativos para os trabalhadores que fazem com que estes se sentiam pertencentes à organização, que tenham o sentimento de *engagement*, ficariam mais motivados, mais produtivos e principalmente mais felizes no

trabalho pois sentiriam que a organização os apoiaria e que lhes dariam valor, afirmam as entrevistadas ao longo das entrevistas, seguindo os pensamentos de Lima *et al.* (2010).

O tema da dedicação ao trabalho, e a percepção das entrevistadas em relação ao que precisariam na sua vida para terem mais tempo para esse efeito, as respostas foram similares, a ajuda familiar ou a ajuda de terceiros (externalização das tarefas domésticas).

E.1 “(...) alguém que fosse buscar os meus filhos à escola/ATL”

E.2 “ (...) se tivesse mais ajuda familiar conseguiria trabalhar com mais calma e tranquilidade. ”

E.3 “(...) ter mais apoio familiar, sermos só dois e eu a trabalhar por turnos, é difícil”

E.4 “(...) alguém para a realização dessas tarefas, (...)”

E.5 “ (...) eu peço muita ajuda ao meu pai para tratar das minhas filhas(...)”

O apoio familiar é muito importante, mas nos dias de hoje são diversos os motivos que levam às famílias a terem menos este apoio, fala-se em idades de reformas mais alargadas, logo os avós trabalham durante mais anos, fala-se de estilos de vida mais modernos e diferentes, e isso faz com que os avós das crianças passem mais tempo ocupados, tenham mais atividades intelectuais e cognitivas diárias como ginástica e universidade sénior, vão a passeios/excursões e muitos deles também vivem em locais diferentes, que se deve ao facto de não existir muitas vezes trabalho na primeira zona de residência dos pais e por isso têm que se ausentar e residir numa outra região, o que dificulta a ajuda por parte dos avós. Perante culturas organizacionais exigentes do ponto de vista de objetivos profissionais e de desenvolvimento de carreira, e na ausência de estruturas familiares de apoio, verifica-se também a diminuição das taxas de natalidade Nova school of business and economies (2018).

Quando se vive perto dos pais ou mesmo com estes, como é o caso da entrevistada 5, torna-se mais fácil toda essa logística e entreajuda, tanto que a entrevistada refere “a minha vida profissional vem sempre primeiro e ocupa-me muito tempo” porque tem o apoio do pai, principalmente com as filhas.

Conclusão

O bem-estar das pessoas está diretamente relacionado com a qualidade na integração no mercado de trabalho. Atualmente, as exigências e os requisitos de vivência e de desempenho profissional forçosos a homens e mulheres no mundo do trabalho impedem uma vida pessoal/familiar adequada. Facilitar a conciliação da vida no trabalho com as responsabilidades ao nível familiar está relacionado com a melhoria continua das condições do mercado de trabalho. É necessário criar condições que permitam a homens e mulheres escolher, de entre uma panóplia, diferentes formas de equilíbrio entre a vida familiar e o trabalho pago. Torna-se essencial que as responsabilidades familiares deixem de ser um fator de discriminação no mercado de trabalho (Perista *et al.*, 2008).

As novas mudanças nas famílias e no mercado de trabalho afetam a capacidade de estas lidarem com as exigências que lhes são apresentadas no seu quotidiano pelo trabalho e pela família, sendo estas assumidas quase em exclusivo pelas mulheres que resulta em matéria das desigualdades de género. A crescente participação das mulheres no mercado de trabalho, que faz com que exista um aumento de casais em que ambos são trabalhadores, e que consequentemente vivem em novas formas familiares com uma participação mais ativa dos homens na vida familiar, assim como, em contrapartida existam mais famílias monoparentais, aumentam a probabilidade de qualquer trabalhador, independentemente do género, ter simultaneamente responsabilidades profissionais e familiares, que abrem espaço para uma nova problemática, a da interação entre a esfera profissional e familiar (Perista *et al.*, 2016; Guerreiro *et al.*, 2006).

O mercado de trabalho que é ele tão competitivo, exigente, e dinâmico, que requer trabalhadores disponíveis, com novas ideias e pensamentos, novas formas de trabalho, que consigam fazer diferença no mercado e ser competitivo em relação à sua concorrência, leva a novas formas de organização de vida, e leva ao paradigma do conflito interpapeis, entre a vida profissional e a vida familiar (Chambel, 2009).

Embora este seja um tema que está relacionado tanto com homens ou mulheres, por força da tradicional divisão do trabalho na sociedade portuguesa perduram ainda comportamentos que são eles bastante tradicionais no apoio à família, sendo uma maior responsabilidade das mulheres o papel de cuidadoras, de crianças e de familiares idosos ou doentes, e são estas também que executam a maior parte das tarefas domésticas

(Guerreiro *et al.*, 2006), decorrendo assim maiores conflitos entre trabalho/família, no que toca aos homens e mulheres (Chambel, 2009).

Depois de abordado o campo da desigualdade de género que remete para a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional, e das práticas que as empresas podem adotar para minimizar a preocupação dos trabalhadores nesta matéria, tem que se foram definidos a pergunta de partida e os objetivos de estudo. Tendo como pergunta de partida: Como é que as mulheres que trabalham conciliam a sua vida pessoal, familiar e profissional?" neste estudo foi definido como objetivo geral, analisar as diferentes formas de como as mulheres trabalhadoras conciliam a vida pessoal, familiar com a vida profissional. Foram definidos os objetivos específicos que irão ao encontro do caminho para concretizar o objetivo geral definido anteriormente, (1) Caracterização sociodemográfica das entrevistadas, (2) Perceção das trabalhadoras sobre o seu emprego, (3) Caracterizar as atividades desenvolvidas da vida pessoal, (4) Caracterizar as atividades desenvolvidas da vida familiar, (5) Práticas e políticas percecionadas pelas trabalhadoras como cruciais para a conciliação.

Na investigação foram entrevistadas cinco trabalhadoras da indústria aeronáutica, com idades compreendidas entre os 36 e os 43 anos, com filhos menores.

Os resultados, no que concerne às funções desempenhadas, as entrevistadas têm funções técnico-administrativas, à exceção da entrevistada que tem como função operadora de tratamentos de superfície que faz parte da produção.

A caracterização da vida pessoal e familiar leva-nos a bordar vários subtemas, tais como os tempos gastos, a divisão das tarefas domésticas, o cuidado com os filhos, e os apoios formais e informais.

Observou-se as discrepâncias que existem entre as deslocações e as horas passadas no trabalho, todas as entrevistadas em estudo têm as suas tarefas domésticas diárias, o cuidado com os filhos e o tempo para executar outras tarefas que possam surgir durante o dia, durante as entrevistas foram percecionados os tempos diários dispensados para a realização das tarefas domésticas que podem ter implicações fortes ao nível da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, como as que são identificadas no Relatório sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional (CITE, 2016). Para além das horas

gastas por dia no trabalho, e em deslocações de casa/trabalho e trabalho/casa as nossas entrevistadas ainda dispensam entre 1 a 3 horas por dia para realizar tarefas domésticas.

No que toca às tarefas, as mulheres ocupam grande parte do seu tempo livre com a realização de tarefas domésticas diárias (CITE, 2009); Crompton e Lyonette, 2006; Guerreiro *et al.*, 2006; Perista *et al.*, 2016; Saraceno, 2004), como cozinhar, lavar e passar a roupa, limpar a casa, enquanto que os homens estão mais disponíveis para tarefas relacionadas com a bricolage, e tratar de assuntos relacionados com os automóveis (Torres, 2005), tarefas que se realizam com menos frequência.

Foram abordadas questões de gestão de tempo, que concluímos que a gestão do tempo não é uma tarefa fácil, que a ajuda do marido, ou de familiares é muito importante mas que por vezes não existe e todas as tarefas diárias têm que ser feitas, com mais esforço, com mais cansaço e maioritariamente abdicando de algumas coisas, como por exemplo o “tempo para mim”, o tempo de ser mulher e de desfrutar do meu tempo pessoal.

Em relação aos cuidados com os filhos, com os relatos das entrevistadas, podemos concluir que, existe cooperação dos maridos, das que são biparentais, em algumas tarefas, no entanto são as mulheres que faltam ao trabalho para prestar cuidados aos filhos quando estão doentes. As entrevistadas monoparentais têm uma ajuda por parte dos pais, no entanto muito rudimentar e não podem contar com essa ajuda, pois se vier, é bem-vinda, no entanto não serve de garantia, são estas que faltam também ao trabalho quando necessário.

Quando se abordou os tempos de lazer, observou-se que este tempo era maioritariamente usufruído ao fim de semana e sempre ele em família, aqui se remete para a aglutinação da conciliação entre a vida pessoal e a vida familiar.

No que tocou às previsões para o futuro pessoal, as entrevistadas em estudo referem que pretendem passar mais tempo com a família, acompanhar o crescimento dos filhos, e que estes tenham saúde, assim sentem-se realizadas. Em nenhuma entrevista foi referido um projeto pessoal ou um desejo associado ao “eu”, foram apenas referidas previsões e desejos futuros com a família e principalmente para o bem dos filhos.

Após a análise das respostas às práticas de conciliação que as entrevistadas percecionam como sendo as ideais, em comum as entrevistadas referiram: flexibilidade horária; apoios escolares, acordos com creches, infantários e ATL. Outras medidas que

referiram foram: a possibilidade de trabalhar a partir de casa, o seguro de saúde ser alargado para os familiares diretos, incentivos para os filhos dos trabalhadores que tenham boas notas, apoios à maternidade e licenças alargadas, não serem descontadas as faltas por assistência a um filho.

As práticas conciliadoras, modelam atitudes e comportamentos, dos trabalhadores, favorecem o equilíbrio entre as responsabilidades profissionais e familiares avançam em termos de motivação, os trabalhadores sentem-se comprometidos, que, por sua vez, contribui para o aumento do desempenho organizacional (Cardoso, 2013).

As principais limitações, foi o facto de ter de gerir os tempos das entrevistas, numa hora pós trabalho, o que não foi fácil pois as entrevistadas tinham sempre os tempos contados, muitas tarefas para fazer, como podemos observar durante o estudo. Por esse motivo não se entrevistou mais trabalhadoras, tendo-se optado pela amostra das cinco.

Para além das entrevistas, uma limitação por parte da investigadora, deve-se ao facto também da sua gestão de tempo, uma vez que tem duas atividades laborais, cursos de línguas e o mestrado, não foi fácil de gerir tudo isso, o que limitou o desenvolvimento de um estudo mais aprofundado a outros níveis.

Em relação a uma linha de investigação futura, poderia percecionar-se as perspetivas da empresa sobre esta temática, ou fazer-se uma comparação com uma empresa que tenha uma conduta bem assente de conciliação e comparar a motivação dos trabalhadores das empresas em estudo. Outro estudo interessante de continuação seria investigar-se mais empresas do ramo da indústria aeronáutica, para se fazer um múltiplo estudo de caso.

Bibliografia:

- Abramo, L. e Rangel, M. (2005). *Negociación colectiva y equidad de género*. Santiago, OIT.
- Bardin, L. (2013). *Análise de Conteúdo. 5ª Edição*. Lisboa: Edições 70.
- Cardoso, S. (2013). *Conciliação família-trabalho em famílias monoparentais. Uma abordagem comparativa de género*, Universidade de Lisboa Instituto de Ciências Sociais. Lisboa.
- Chambel, M. J. (2009). *Trabalho – muito, pouco ou nada? Dedicção ao trabalho em Portugal e na Europa*. In J. Freire (Org.), Trabalho e Relações Laborais (pp. 27–60). Lisboa: Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa.
- CITE- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2003). *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens*. Disponível em: http://cite.gov.pt/imgs/downloads/Manual_CITE.pdf, consultado a 18 de novembro de 2018.
- Costa, C. (2011). *As práticas de gestão de recursos humanos que conciliam a tripla jornada: a perspetiva dos trabalhadores estudantes do ensino superior*. IPS: Setúbal. IPS-ESCE.
- Crompton, R. & Lyonette, C. (2006). **Work Life “Balance” in Europe**. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0001699306071680>. Consultado em 14 de setembro de 2019.
- Coutinho, C. P. (2014), *Metodologias de Investigação em Ciências Sociais: Teoria e Práticas*. Coimbra: Edições Almedina, S.A.
- Cunha, M.P.; Rego, A.; Cunha, R.C.; Cabral-Cardoso, C.; Marques, C. A.; Gomes, J. F. S. (2010). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Ferreira, V. (2010), *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal – Políticas e Circunstâncias*, CITE. Lisboa.
- Flick, U. (2004). *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid: Morata.

Fortin M. F. (2009). *Fundamentos e Etapas do Processo de Investigação*. Loures: Lusodidacta.

Freixo, M. (2010) *Metodologia científica: Fundamentos, métodos e técnicas*. 2ª edição, Lisboa: Epistemologia e Sociedade.

Gil, A. C. (1989). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. 2ª Edição. São Paulo: Editora Atlas.

Gil, A. (2010). *Como elaborar projetos de pesquisa*. 5ª edição, São Paulo: Editora Atlas S.A.

Gornick, J. C. e Meyers, M. (2003). *Families that work: policies for reconciling parenthood and employment*. New York, Russel Sage Foundation

Guerreiro, M. e Pereira, I. (2006), *Responsabilidade Social das Empresas, Igualdade e Conciliação Trabalho-Família. Experiências do Prémio Igualdade é Qualidade*. Lisboa: CITE.

Guerreiro, M., Lourenço, V., Pereira, I. (2006). *Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar. Manual para as Empresas*. Lisboa: CITE.

HILL, M. e HILL, A. (2005). *Investigação por questionário*. 2ª edição, Lisboa, Edições Sílabo, Lda.

Lima, F. e Neves, A. (2010). *Conciliação da vida profissional com a vida familiar – Módulo ad hoc do Inquérito ao Emprego de 2010*. Lisboa: CITE.

Lopes, M. e Perista, H. (2010). *Trinta anos de educação, formação e trabalho: convergências e divergências nas trajetórias de mulheres e homens*. Lisboa: CITE.

Loureiro, P. e Cabral-Cardoso, C. (2008). *O género e os estereótipos na gestão*. Revista de Estudos Politécnicos, Vol VI, 10: 221-238.

Maciel, D., Marques, C., Torres, A. (2008), *Trabalho, família e Género*. Congresso Português de Sociologia. Lisboa: UNL.

Marques, S. (2017), *Estado de bem-estar e igualdade de género: o desenvolvimento das políticas de articulação trabalho-família em Portugal no período 1976-2009*. Lisboa: ISEG.

- Manzini, J. (2004). *Entrevista: definição e classificação*. Marília: Unesp.
- Mendes, V. (2015). *As Práticas de Conciliação entre a Vida Profissional e a Vida Familiar no Quadro da Gestão de Recursos Humanos: Um Estudo Multi-Caso.* Setúbal: IPS-ESCE.
- Mintzberg, H. (1996). *Estrutura Dinâmica das Organizações*. Lisboa: D. Quinxote.
- Nova School of Business and Economics (2018). *Desafios à conciliação família-trabalho*. Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE), do Portugal 2020: Lisboa. NSBE.
- Santos, G.G. (2011). *Desenvolvimento de carreira, uma análise centrada na relação entre o trabalho e a família*. Braga: Editora RH.
- Silva, C. (2012) *Igualdade de Género e Práticas de Gestão de Recursos Humanos. A contribuição da gestão de recursos humanos para a promoção da igualdade de género, em matéria de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal*. Setúbal: IPS-ESCE.
- Stake, R.E. (2012). *A Arte da Investigação com Estudos de Caso, 3ª edição* (pp. 17-29). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Oliveira, C., Villa-Boas, S. (2009). *Igualdade de Género*, Covilhã: Universidade da Beira Interior.
- Pernas, G.; Fernandes, M. e Guerreiro, M. D. (2008). *Guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas*. Lisboa: ISCTE.
- Perista, H. (2002). *Género e trabalho não pago: os tempos das mulheres e o tempo dos homens*. *Análise Social*, Vol XXXVII.
- Perista, H.; Guerreiro, M. D.; Jesus, C. e Moreno, M. L. (2008). *Igualdade de Género no quadro da responsabilidade social* – O projecto EQUAL diálogo social e igualdade nas empresas. *Ex-aequo*, n.º 18, pp. 103-120.
- Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, A., Perista, P., Quintal, E. (2016). *Os Usos do Tempo de Homens e de Mulheres em Portugal. Policy Brief*. Lisboa: CITE.

Pirrolas, O. (2017), *Conciliação da Tripla Jornada: Como os estudantes trabalhadores conciliam a vida profissional - vida pessoal / familiar – escola*, Setúbal: IPS-ESCE.

Quivy, R. e Campenhoudt, L. (1992). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2018, Lisboa, CITE

Torres, A.C. (2005), *Homens e mulheres entre família e trabalho*, Lisboa, DGEEP – Direção-geral de Estudos, Estatísticas e Planeamento.

Vásquez. R. R. e Angulo, R. F. (2003). *Introducción a los estudios de casos. Los primeros contactos con la investigación etnográfica*. Málaga: Ediciones Aljibe.

YIN, R. (2015). *Estudo de Caso: Planejamento e Métodos*. 5ª Edição, Porto Alegre, Bookman.

Apêndices 1

Questionário

Modelo de entrevista semi-estruturada utilizada para a realização das entrevistas

Antes de mais quero agradecer a sua disponibilidade em conceder-me esta entrevista. Aproveito para relembrar que o presente estudo insere-se num ambiente académico para a obtenção do grau de mestre em Gestão Estratégica de Recursos Humanos, da Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal, subordinado ao tema “A Conciliação entre a Vida Profissional e a Vida Familiar” - estudando a perspetiva das trabalhadoras trabalhadoras, de uma empresa da indústria aeronautica. Tem como objetivo geral analisar as práticas de conciliação trabalho-família numa perspetiva das trabalhadoras, com filhos.

Questionário:

1.Sexo

2.Categoria Profissional/ Função

3.Nível de Habilitação literária

4.Antiguidade na empresa

5.Antiguidade na função

6.Estado Civil

7.Cônjuge

- Nível de escolaridade
- Profissão
- Quais as suas funções, e categoria profissional
- Antiguidade na função e na empresa
- Tipo de empresa (Grande, PME/ Nacional, Multinacional ou internacional/Setor de atividade)

8.Local de residência

9.Com quem vive?

10.Tem filhos?

- Quantos?
- Quais as idades?

11.Em relação aos filhos, quem fica com eles quando trabalha?

- anos de escolaridade?
- Tem ATL?
- Ocupações extra curriculares? Porquê?

12.Tempo de deslocação ao trabalho

13.Qual o tempo de deslocação diário no seu dia típico? (Casa-escola filhos-trabalho...)

14.Caracterize o seu trabalho:

- Horário de trabalho? (É flexível? Turnos? É o horário ideal para si?)
- Quais as atividades que desempenha diariamente?
- Descreva-me um dia típico de trabalho (atividades desenvolvidas)

15.Caracterize a empresa

- Tipo de empresa (Grande, PME/ Nacional, Multinacional ou internacional/Setor de atividade)

16.Em relação ao seu emprego que funções são necessárias ter para o executar?

- Que tipo de disponibilidade horária é exigida
- Que tipo de formação profissional é necessária

17.Em termos das práticas organizacionais:

- É dada formação profissional? Em que horários?
- Como é o acesso à formação profissional? É on job/em sala/e-learning?
- Candidata-se á formação ou é-lhe proposta?
- Quais as formações que tem disponíveis?
- A avaliação de desempenho existe? É feita com que periodicidade? E por quem?
- Que competências são avaliadas?
- Tem uma entrevista no fim da avaliação com o avaliador?

- Fica satisfeito com a avaliação?

18.Qual a relação que considera ter com as chefias?

19.E com os colegas?

20. Quais os benefícios que a empresa lhe proporciona? (seguros de saúde, sub.alimentação, creches, apoio para o transporte...)

21. Na sua esfera doméstica: quais as atividades que realiza diariamente?

22.Quanto tempo gasta em média com essas tarefas?

23.Realiza essas tarefas sozinha?

- Quais dessas tarefas são partilhadas? Com quem?

24.Quais as tarefas que são exclusivas do seu cônjuge?

25.Quais dessas tarefas deixa por fazer caso não tenha tempo para as executar a todas?

26.Como gere o seu tempo para executar tudo?

27.Em relação ao tempo que dispensa ao lazer, quais as são as actividades que executa e com que frequência? (passear/ desporto/cinema/ atividades com os filhos)

28.Qual o papel em si que considera mais importante (ser mulher/mãe/filha/profissional)?

29. O que prevê para o seu futuro profissional?

- E para o seu futuro pessoal?

30. Se estiver que contrabalançar a vida trabalho/família e vida pessoal, qual é que prejudicaria mais?

31. Quais são as práticas organizacionais mais importantes para si, para conciliar a vida pessoal e familiar?

32.Quais são as condições que precisaria na sua vida pessoal e familiar para ter mais tempo para se dedicar ao trabalho, e para se sentir mais realizada?

Obrigada pela sua colaboração!